

MINISTÉRIO DO TRABALHO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

NOTA TÉCNICA Nº 170/2018/DETIPA/CGFIT/DEFIT/SIT

Interessado: Coordenadores Estaduais de Aprendizagem

Assunto: Orientações sobre o salário do aprendiz

Senhor Chefe,

Em atenção ao expediente acima identificado, originado a partir de e-mails enviados pelos Coordenadores Estaduais de Aprendizagem à Coordenação Nacional de Aprendizagem, informamos o que se segue.

Trata-se de uma série de questionamentos recorrentes dos Auditores-Fiscais do Trabalho, Coordenadores Estaduais do Projeto de Aprendizagem, em relação ao salário que deve ser aplicado ao aprendiz. Depreende-se das informações repassadas pelos Auditores que existem interpretações divergentes entre os próprios coordenadores estaduais relativas a salário mínimo hora, salário mínimo regional, piso convencional e seus desdobramentos para os aprendizes.

Embora existam informações gerais sobre o salário do aprendiz no Manual de Aprendizagem, o entendimento dos auditores vem evoluindo nos grupos de discussão e reuniões de coordenadores, levando esta Divisão de Fiscalização para a Erradicação do Trabalho Infantil e Promoção da Aprendizagem – DETIPA, através da Coordenação Nacional de Aprendizagem, a entender ser necessária a elaboração da presente Nota Técnica, objetivando a uniformização de conceitos e procedimentos.

É o breve relatório.

Passa-se à análise do tema a que fomos submetidos.

Preliminarmente, importa ressaltar que a aprendizagem profissional é uma política pública que representa uma ação de responsabilidade social e um importante fator de promoção da cidadania, podendo resultar também em uma melhor produtividade para as próprias empresas.

1

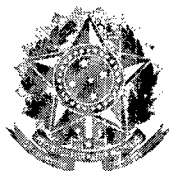
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala
B, 1º Andar, Brasília/DF, CEP: 70079-900.
sit@mte.gov.br
FONE: (61) 2031-6848 / 6853 / 6720

INSPEÇÃO
DO TRABALHO



MINISTÉRIO DO
TRABALHO





MINISTÉRIO DO TRABALHO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

Portanto, a **proteção ao trabalhador**, prevista na legislação trabalhista e também na legislação específica que disciplina a aprendizagem, deve ser um princípio norteador da atuação da Inspeção do Trabalho em relação à adoção/validação dos posicionamentos inerentes ao salário do aprendiz que faremos a seguir.

1. Condição salarial mais favorável

A condição salarial mais favorável ao aprendiz se insere no **Princípio da Proteção** que norteia todo o Direito do Trabalho. O fundamento do Direito do Trabalho é a tutela ao trabalhador. À parte mais fraca da relação de trabalho devem ser aplicadas as regras e interpretações mais benéficas, observados evidentemente procedimentos lógicos e sistemáticos do ordenamento jurídico. Segundo Maurício Godinho Delgado¹:

“Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática.”

Assim, a proteção ao salário é ainda mais determinante para o aprendiz, uma vez que há na legislação de aprendizagem a previsão expressa de se aplicar a condição **salarial** mais favorável, tanto no §2º do Artigo 428 da CLT quanto no *caput* do Artigo 17 do Decreto 5598/2005. De modo complementar, o Decreto definiu ainda, no parágrafo único do referido artigo, o que deve ser entendido como condição mais favorável. *Verbis*:

“Parágrafo único. Entende-se por condição mais favorável aquela fixada no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, onde se especifique o salário mais

¹ Delgado, Maurício Godinho

Curso de direito do trabalho/Maurício Godinho Delgado. – 14. ed. – São Paulo: LTr, 2015.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

favorável ao aprendiz, bem como o piso regional de que trata a Lei Complementar nº 103, de 14 de julho de 2000.”

Assim, como há **disposição legal específica para a definição do salário do aprendiz**, faz ele jus ao maior salário dentre os seguintes:

- Salário mínimo hora.
- Salário previsto no contrato de aprendizagem.
- Salário específico para o aprendiz previsto em instrumento normativo.
- Salário mínimo regional.

Desse modo, como a regra para o salário do aprendiz foi destacada das demais pela própria CLT, deve ser sempre aplicado a ele o salário mais favorável, ainda que diferente do salário previsto no contrato de aprendizagem.

Isso posto, analisaremos a seguir as hipóteses de salários atribuídos aos aprendizes.

2. Salário mínimo hora

Ao aprendiz é garantido o salário mínimo hora, conforme disposto no §2º do Artigo 428 da CLT e no *caput* do Artigo 17 do Decreto 5598/2005. Vejamos:

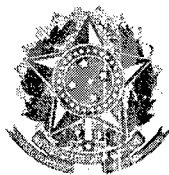
“Artigo 428 ...

§ 2º Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora. ”

“Art. 17. Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.”

O valor do salário mínimo é reajustado anualmente. Para 2018, o Decreto 9.255/2017 estabeleceu o salário mínimo em R\$954,00 por mês, portanto o salário mínimo hora para 2018 é de R\$4,34 (954/220), devendo ser usado como regra geral para o cálculo do salário do aprendiz, até a fixação e entrada em vigor do próximo salário mínimo nacional em 2019.

3



MINISTÉRIO DO TRABALHO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

Contudo, deve-se buscar compreender a intenção do legislador ao estabelecer salário hora, uma vez que a jornada do aprendiz não é variável, bem como estão proibidas horas extras e compensações de jornada, conforme artigo 19 do Decreto 5598/2005, *verbis*:

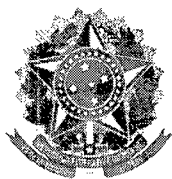
“Art. 19. São vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.”

Uma vez que a jornada de trabalho do aprendiz (incluindo teoria e prática) **é fixa e previamente determinada no contrato de aprendizagem**, depreende-se que o legislador, ao estabelecer o salário do aprendiz em salário mínimo hora, pretendeu que o aprendiz fosse remunerado de maneira proporcional à jornada pactuada/trabalhada.

Desse modo, aprendizes contratados para uma jornada fixa diária de 8 horas, 6 horas ou 4 horas terão salários equivalentes à jornada estipulada. O estabelecimento do salário do aprendiz, por lei, no valor do salário mínimo mensal poderia levar à interpretação, inclusive judicial, de que o valor do salário do aprendiz seria sempre o salário mínimo integral, independente da jornada contratual pactuada.

Assim, mesmo sendo a jornada de trabalho do aprendiz obrigatoriamente preestabelecida, a fixação do salário do aprendiz em salário mínimo hora veio para evitar distorções entre os salários dos aprendizes, impedindo que existam aprendizes matriculados em cursos diversos, com jornadas contratuais diferentes, recebendo o mesmo salário, inclusive na mesma empresa.

Com isso, entendemos que a garantia do salário hora é medida justa e coerente, que afasta a interpretação equivocada de que o salário do aprendiz deveria ser, no mínimo, o salário mínimo mensal, independentemente da jornada pactuada no contrato de aprendizagem.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

3. Salário estabelecido no contrato de aprendizagem

O contrato de aprendizagem estabelece as regras de trabalho do aprendiz, definindo o local de execução das atividades práticas e teóricas, a descrição do programa de aprendizagem, descrição das atividades práticas, carga horária teórica e prática, calendário de aulas, jornada diária e semanal, dentre outras.

O contrato de aprendizagem deve também definir o salário do aprendiz. Contudo, conforme previsão legal, sempre será aplicada a situação salarial mais benéfica, ainda que oriunda de **condição superveniente à assinatura do contrato**. Assim, se o salário contratual **for ou se tornar** inferior ao salário mínimo hora nacional, salário mínimo regional ou piso salarial estabelecido especificamente para o aprendiz em instrumento coletivo, será aplicado o maior salário, sem prejudicar a validade das demais condições do contrato de aprendizagem.

Ou seja, se o contrato de aprendizagem contiver previsão de salário inferior às demais opções do parágrafo único do artigo 17 do Decreto 5598/2005, tal disposição será desconsiderada, sem que isso implique a nulidade do contrato ou prejudique a validade de suas demais condições.

4. Piso salarial estabelecido em instrumentos normativos

A aplicação do salário convencional ao aprendiz, além de obedecer ao critério da condição salarial mais favorável dentre as disponíveis, depende também de **determinação expressa no instrumento normativo**, conforme depreende-se do já citado parágrafo único do artigo 17 do Decreto 5598/2005. Repetimos:

“Parágrafo único. Entende-se por condição mais favorável aquela fixada no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, **onde se especifique o salário mais favorável ao aprendiz**, bem como o piso regional de que trata a Lei Complementar nº 103, de 14 de julho de 2000.”

Assim, para que o salário convencional seja devido ao aprendiz precisam ser observadas duas condições simultâneas:

5



MINISTÉRIO DO TRABALHO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

- A existência de previsão específica no instrumento normativo de que o piso salarial ali estabelecido se estenda ao aprendiz; e
- O piso salarial normativo deve ser o mais elevado dentre as demais hipóteses de salário aplicáveis aos aprendizes: salário mínimo hora, salário contratual, salário mínimo regional.

Acrescentamos ainda que, caso seja aplicado outro salário mais benéfico ao aprendiz em detrimento do piso salarial convencional, as demais cláusulas coletivas econômicas e sociais (quando a ele aplicáveis) permanecerão válidas, pois o salário mais benéfico é devido ao aprendiz **por força da CLT e do Decreto**.

Daí conclui-se também que, para a definição do salário do aprendiz, **não cabe a prevalência automática do Acordo Coletivo sobre a Convenção Coletiva**, conforme estabelecido na nova regra celetista introduzida pela Lei 13.467/2017. Copiamos:

“Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.”

Desse modo, se houver conflito entre o piso salarial do aprendiz previsto em ACT e CCT, não se aplica obrigatoriamente ao aprendiz o salário estipulado no ACT. Como há **norma específica** na CLT e no Decreto 5598/2005 que estabelece o salário mais favorável ao aprendiz, será devido ao aprendiz sempre o maior salário especificamente a ele atribuído. Ainda assim, permanecerão válidas para o aprendiz as condições sociais (se houver previsão) e econômicas do instrumento coletivo cabível a todos os outros empregados, devendo, **somente em relação ao salário**, ser destacada a regra mais favorável para o aprendiz.

Vale, repisa-se, enfatizar que a mera previsão genérica de salário convencional para a categoria profissional em que se encontra o aprendiz, sem a expressa menção de que tal salário é válido também para contratos de aprendizagem, não conduz a aplicação do salário convencional ao aprendiz, ainda que seja mais benéfico. Por disposição da CLT, para que o salário convencional seja válido também para o aprendiz, faz-se necessária a vinculação expressa da cláusula salarial do instrumento de negociação coletiva aos aprendizes.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

5. Salário mínimo regional

A Lei Complementar nº 103, de 14 de julho de 2000, permitiu aos estados da federação a fixação de salário mínimo regional, superior ao mínimo nacional, garantindo condição mais benéfica aos trabalhadores, de acordo com a situação econômica e social de cada estado.

Atualmente, Rio de Janeiro, São Paulo, Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul possuem salário mínimo regional. Para esses estados, prevalece para o aprendiz a regra da condição salarial mais benéfica, pois estabelecida na CLT e no Decreto 5598/2005, conforme já delineamos anteriormente, podendo ser utilizado o salário mínimo regional, se for o mais elevado dentre as demais opções a ele cabíveis. Esse é o posicionamento do TST, exemplificado na ementa a seguir:

RECURSO DE REVISTA. AÇÃO ANULATÓRIA. AUTO DE INFRAÇÃO. NULIDADE. MULTA ADMINISTRATIVA. MENOR APRENDIZ. PISO SALARIAL ESTADUAL. NORMA MAIS FAVORÁVEL. O § 2º do artigo 428 da CLT dispõe que, ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora. Na hipótese vertente, verifica-se a existência de lei complementar estadual, instituindo piso salarial no âmbito do Estado de Santa Catarina, ressaltando sua aplicabilidade aos "empregados que não tenham piso salarial definido em Lei Federal, Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo de Trabalho". Nesse sentido, o Regional destacou ser incontroversa a inexistência de legislação prevendo piso para o empregado aprendiz, razão pela qual entendeu aplicável o piso estadual instituído pela lei complementar, em face da expressa previsão legal. Assim, constatada a existência de condição mais favorável ao aprendiz, qual seja piso salarial estadual, revela-se acertada a decisão do Regional que manteve a validade dos autos de infração e, por conseguinte, a multa aplicada à recorrente, uma vez caracterizado o descumprimento do art. 428, § 2º, da CLT. Recurso de revista não conhecido. (RR - 10020-30.2013.5.12.0036, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 15/04/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/04/2015).


7



MINISTÉRIO DO TRABALHO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

Contudo, como na prática há a estipulação de regras diversas, válidas para cada estado, que podem trazer dúvidas na hora de se definir o salário do aprendiz, analisamos a aplicação ao aprendiz das legislações estaduais atuais, conforme quadro a seguir:

Estados que estabeleceram salário mínimo regional	Legislação	Dispositivos legais	Condições para aplicação do salário mínimo regional ao aprendiz
Rio de Janeiro	Lei 7.898-RJ/2018	Art. 1º - No Estado do Rio de Janeiro, o piso salarial dos empregados, integrantes das categorias profissionais abaixo enunciadas, que não o tenham definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho, que o fixe a maior * , será de: * Trecho declarado inconstitucional pelo STF.	- Aplicável ao aprendiz sempre que não houver CCT ou ACT da categoria, ou sempre que o instrumento normativo da categoria não especificar expressamente o piso salarial do aprendiz. - Não aplicável ao aprendiz, caso exista disposição específica definindo o salário do aprendiz no instrumento normativo, ainda que o salário convencional seja inferior.
São Paulo	Lei 12.640-SP/2007	Art. 2º - Os pisos salariais fixados nesta lei não se aplicam aos trabalhadores que tenham outros pisos definidos em lei federal, convenção ou acordo coletivo, aos servidores públicos estaduais e municipais, bem como aos contratos de aprendizagem regidos pela Lei federal nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000.	- Não aplicável aos aprendizes por disposição expressa da lei estadual.
Paraná	Decreto 8.865-PR/2018	Art. 1º Fica reajustado, a partir de 1º de março de 2018, o piso salarial dos empregados integrantes das categorias profissionais enumeradas na Classificação Brasileira de Ocupações (Grandes Grupos Ocupacionais) ... Art. 2º Este Decreto não se aplica aos empregados que têm piso salarial definido em Lei Federal,	- Aplicável ao aprendiz sempre que não houver CCT ou ACT da categoria, ou sempre que o instrumento normativo da categoria não





MINISTÉRIO DO TRABALHO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

		Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho e aos servidores públicos.	especificar expressamente o piso salarial do aprendiz. - Não aplicável ao aprendiz, caso exista disposição específica definindo o salário do aprendiz no instrumento normativo, ainda que o salário convencional seja inferior.
Santa Catarina	Lei complementar 459-SC /2009	Preâmbulo: Institui no âmbito do Estado de Santa Catarina pisos salariais para os trabalhadores que especifica ... Art. 3º Os pisos salariais instituídos nesta Lei Complementar se aplicam , exclusivamente, aos empregados que não tenham piso salarial definido em Lei Federal, Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho .	- Aplicável ao aprendiz sempre que não houver CCT ou ACT da categoria, ou sempre que o instrumento normativo da categoria não especificar expressamente o piso salarial do aprendiz. - Não aplicável ao aprendiz, caso exista disposição específica definindo o salário do aprendiz no instrumento normativo, ainda que o salário convencional seja inferior.
Rio Grande do Sul	Lei 15.141-RS/2018	Dispõe sobre o reajuste dos pisos salariais no âmbito do Estado do Rio Grande do Sul, para as categorias profissionais que menciona... Art. 1º ... § 2º Consideram-se abrangidos por esta Lei todos os trabalhadores que não forem integrantes de uma categoria profissional organizada e não possuem lei, convenção ou acordo coletivo que lhes assegure piso salarial . Art. 3º Esta Lei não se aplica aos empregados que têm piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo e aos servidores públicos municipais.	- Aplicável ao aprendiz sempre que não houver CCT ou ACT da categoria, ou sempre que o instrumento normativo da categoria não especificar expressamente o piso salarial do aprendiz. - Não aplicável ao aprendiz, caso exista disposição específica definindo o salário do aprendiz no instrumento normativo, ainda que o salário convencional seja inferior.





MINISTÉRIO DO TRABALHO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

Sendo assim, como regra geral, podemos considerar que é aplicável ao aprendiz o salário mínimo regional quando:

- Não existir acordo ou convenção coletiva que estipule piso salarial ao aprendiz.

6. Cálculo do salário fixo em 30 ou 31 dias

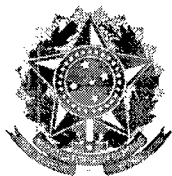
O salário mínimo hora é o menor salário que pode ser pago ao aprendiz. O Manual de Aprendizagem, produzido pelo Ministério do Trabalho, traz a fórmula de cálculo do salário mensal do aprendiz, que deve ser utilizada para se encontrar o salário final, pago mensalmente, quando o salário do aprendiz for estipulado em salário mínimo hora.

Porém, na prática, surgem situações em que as empresas não utilizam a fórmula variável do manual de aprendizagem, preferindo efetuar o pagamento de salário fixo mensal ao aprendiz. Contudo, não pode a empresa pagar ao aprendiz o valor fixo do salário mínimo mensal, considerando apenas o mês de 30 dias. Tal procedimento beneficiaria o aprendiz no mês de fevereiro, mas o prejudicaria nos meses de 31 dias, quando o salário ficaria inferior ao salário mínimo hora.

O Manual de Aprendizagem, ao estabelecer a fórmula para cálculo da remuneração do aprendiz, o faz levando em consideração o fato de que todas as horas do programa de aprendizagem devem ser remuneradas, tanto as teóricas quanto as práticas. A fórmula leva em consideração, também, que existem meses de 28, 29, 30 e 31 dias; e, caso a empresa adote a remuneração mensal a ser paga, sempre considerando o mês de 30 dias, nos meses de 31 dias, o 31º dia ficará sem a respectiva remuneração.

Assim sendo, a interpretação correta e pertinente do parágrafo 2º do artigo 428 da CLT é no sentido de que todas as horas devem ser remuneradas, inclusive as horas laboradas no 31º dia, em se tratando de mês de 31 dias.

Desse modo, as empresas que pretendem pagar salário mensal fixo ao aprendiz, devem considerar o salário mínimo hora relativo a 31 dias.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
Secretaria de Inspeção do Trabalho


Esta interpretação ganha alicerce, quando se considera o interesse público em detrimento do interesse particular, conforme dispõe o artigo 8º da CLT que assim determina: "as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público."

No caso concreto, o interesse público que se pretende tutelar é o próprio direito à proteção ao salário que tem a sua natureza jurídica reconhecida como sendo alimentar. A intangibilidade dos salários merece toda garantia por parte do operador do direito, de modo a assegurar o seu valor.

É o que temos a manifestar para o momento.


À superior consideração.

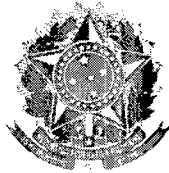
Brasília, 13 de novembro de 2018


Erika Medina Stancioli
Auditora-Fiscal do Trabalho

De acordo. À consideração do Coordenador-Geral de Fiscalização do Trabalho.

Brasília, 13 de novembro de 2018


Antônio Alves Mendonça Júnior
Auditor-Fiscal do Trabalho
Chefe da Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Infantil e
Promoção da Aprendizagem



MINISTÉRIO DO TRABALHO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

De acordo. À consideração do Diretor de Fiscalização do Trabalho.

Brasília, 14 de ~~NOVEMBRO~~ de 2018

Mateus Francisco Rodrigues
Auditor-Fiscal do Trabalho
Coordenador Geral de Fiscalização do Trabalho Substituto

De acordo. À consideração do Secretário de Inspeção do Trabalho.

Brasília, 14 de ~~NOVEMBRO~~ de 2018

Henrique Enéas Lyra Camargo Neves
Diretor do Departamento de Fiscalização do Trabalho

Aprovo a Nota Técnica, revogando a NT 127/2018. Determino à DETIPA divulgação aos coordenadores estaduais de aprendizagem. Após, archive-se.

Brasília, 14 de 11 de 2018

Cláudio Secchin
Secretário de Inspeção do Trabalho