



Contrato de aprendiz ajuda a ampliar mercado de trabalho

14/04/2008

Pode-se dizer que o contrato de trabalho do aprendiz é o contrato de trabalho especial, firmado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se obriga a garantir ao maior de 14 e menor de 24 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico; por outro lado, o aprendiz se compromete a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

A validade do contrato de aprendizagem está condicionada à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola (na hipótese de não haver concluído o ensino fundamental) e a sua inscrição em programa de aprendizagem.

Os fundamentos legais relativos ao contrato de trabalho de aprendizagem encontram-se no artigo 428 da CLT, com a nova redação conferida pela Medida Provisória 251/2005 (convertida na Lei 11.180/2005), com regulamentação pelo Decreto 5.598/2005 e parcialmente a Lei 10.097/2000.

Cabe mencionar, ainda, que o contrato de aprendizagem deve observar as seguintes condições:

1. Quanto ao prazo, não poderá ser celebrado por mais de 2 (dois) anos.
2. Quanto à idade máxima permitida para o aprendiz é de 24 anos. A idade mínima é de 14 anos. A idade máxima no contrato de aprendizagem não se aplica aos aprendizes com deficiência.
3. Quanto à jornada de trabalho é de no máximo 6 horas diárias, sendo vedada prorrogação e a compensação da jornada. Todavia, a jornada de trabalho do aprendiz pode chegar ao limite de 8 horas diárias, desde que o mesmo tenha completado o ensino fundamental, e que nessa jornada sejam computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.
4. Quanto ao salário, não poderá ser inferior ao mínimo legal.
5. Quanto às férias, devem coincidir, preferencialmente, com as férias escolares, sendo vedado ao empregador fixar período diverso daquele definido no programa de aprendizagem.

É de relevo, também, notar que os estabelecimentos de qualquer natureza possuem a obrigação legal de empregar e de matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem (Sesi, Senai e Senac, entre outros) os aprendizes, observadas as seguintes condições:

1. A quantidade de aprendizes deve ser equivalente a no mínimo 5% e no máximo 15% do total de empregados que o estabelecimento possuir exercendo funções que demandem formação profissional, excluindo-se dessa base de cálculo os empregados temporários contratados sob o regime da Lei 6.019/73, bem como as funções que exigem a habilitação profissional de nível

técnico ou superior e aquelas caracterizadas como de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II e do parágrafo único do artigo 62 e do parágrafo 2º do artigo 224 da CLT.

2. Para se fixar quais são as funções que exigem formação profissional deve-se considerar a Classificação Brasileira de Ocupações, consoante o artigo 429 da CLT e os artigos 9º e 10 do Decreto 5.598/2005.

3. A obrigatoriedade legal de contratação de aprendizes não é aplicável às entidades sem fins lucrativos, que tenham como propósito a educação profissional.

Desse modo, vislumbra-se no contrato de aprendizagem uma possibilidade de ampliação do mercado de trabalho dos menores, bem como daqueles que buscam uma oportunidade de obter o primeiro emprego, mediante a atribuição, aos empregadores, de uma obrigação de profundo caráter social.

Fonte: https://conjur.jumps.com.br/2008-abr-14/contrato_aprendiz_ajuda_ampliar_mercado_trabalho/