



Curso de capacitação vira alternativa à contratação de aprendiz

19/06/2015

O oferecimento de cursos profissionalizantes virou uma alternativa à contratação de jovens aprendizes por construtoras. A possibilidade está descrita em um Termo de Ajuste de Conduta (TAC) firmado entre a MRV Engenharia e o Ministério Público do Trabalho de São Paulo.

Por meio do acordo, a MRV vai contratar 543 aprendizes no país até o fim de 2016, sendo que 40% desse total deve vir de famílias com renda de até dois salários mínimos. Nessa parcela também são aceitos jovens que estejam cumprindo medidas socioeducativas. Caso as contratações não sejam possíveis, a companhia poderá oferecer o pagamento de cursos técnico-profissionalizantes. A capacitação, seleção e contratação será feita Serviço Nacional de Aprendizagem (sistema “S”: Senac, Sesi, Senai).

Segundo o diretor jurídico e de relações institucionais da MRV, Raphael Lafetá, o ramo da construção civil encontra dificuldades operacionais para inserir esses jovens em seu modelo de negócio.

Para Lafetá, a opção “será um avanço muito grande para o setor, já que poderemos optar por outras formas de qualificação e inserção do jovem no mercado de trabalho com a matrícula, custeio e pagamento de bolsas de estudo para cursos técnico-profissionalizantes”.

Caso não cumpra o acordo, a empresa estará sujeita ao pagamento de multa mensal de quatro salários mínimos para cada vaga de aprendiz não-preenchida, a ser revertida para o FIA (Fundo da Infância e do Adolescente).

Lei de Aprendizagem Profissional

Assinada em 2005, a Lei de Aprendizagem Profissional estabelece que empresas de médio e grande porte contratem no mínimo 5% de aprendizes em seu quadro total de funcionários. Os jovens devem ter entre 14 e 24 anos, e devem realizar um curso de capacitação que complemente sua área de trabalho. Os aprendizes têm direitos idênticos aos de um trabalhador, como 13º salário e férias, mas com limite de jornada menor: no máximo 6 horas diárias.

Um problema antigo

Para muitas empresas, a contratação de um jovem aprendiz pode ser complicada, pois, assim como ocorre com as construtoras, há dificuldades em inserir um profissional desse perfil em seu quadro de funcionários e lhe conferir uma tarefa.

Por exemplo, a Casas Pernambucanas já foi condenada a pagar indenização coletiva de R\$ 6 milhões por não obedecer as regras da lei de aprendizagem. A empresa de varejo empregava os jovens aprendizes mas não delegava a eles funções ligada à atividade profissional específica.

Os profissionais atuavam na organização de prateleiras e na confecção de cartazes de ofertas. Também não havia nenhum tipo de supervisão ou informação ao trabalhador sobre a finalidade



do contrato de aprendizagem, segundo a denúncia.

A General Motors do Brasil também sofreu sanções por descumprir as regras da lei de aprendizagem. A companhia automotiva teve que pagar indenização por danos morais coletivos de R\$ 100 mil.

No caso, dos 228 funcionários de uma unidade da GM, 175 eram empregados em funções que demandam formação profissional e apenas um era jovem aprendiz. Pela conta estipulada em lei, o total de profissionais nessa cota deveria ser nove.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2015-jun-19/curso-capacitacao-vira-alternativa-contratacao-aprendiz/>