

JOVEM APRENDIZ – QUANDO E COMO CONTRATAR

A contratação de “Jovem Aprendiz” tem sido objeto de vários questionamentos por parte dos dirigentes de AABBs, notadamente face às Notificações recebidas de órgãos oficiais de fiscalização do trabalho, o que nos motivou a trazer o assunto novamente à baila.

Como se sabe, o trabalho infantil é questão delicada e merece constante atenção dos governantes, de modo a coibir a sua exploração, visto que, obviamente, o lugar dos menores é nas escolas. Por essa razão, é indispensável que se possa oferecer condições de aprendizagem aos menores de idade, no intuito de coibir a incidência, cada vez maior, de menores nas ruas, praticando furtos, roubos, ou até mesmo fazendo uso de drogas ou entorpecentes.

Assim, prevê o Art. 403, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT que, **é proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, SALVO na condição de APRENDIZ, A PARTIR DE QUATORZE ANOS.**

A “APRENDIZAGEM” é uma das Políticas de Juventude do Governo, estabelecida pela Lei nº.10.097/2000 e regulamentada pelo Decreto nº. 5.598/2005. Dispõe o Art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho, que o contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado de, no máximo, dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) anos e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

Cabe esclarecer que o objetivo da alteração da idade, conforme preconiza o art. 428, é a possibilidade de o aprendiz, não necessariamente um menor de idade, também poder aprender um ofício e que o aplique na empresa. Com isso, o legislador encontrou uma forma de tentar qualificar as pessoas que estão entre os 18 e 24 anos e não conseguem seu primeiro emprego, pois, nesse caso, há incentivo da redução da alíquota do FGTS para 2% (dois por cento).

Assim, os jovens beneficiários são contratados por empresas como aprendizes de ofício previsto na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO do Ministério do Trabalho e Emprego, ao mesmo tempo em que são matriculados em cursos de aprendizagem, em instituições qualificadoras reconhecidas, responsáveis pela certificação, tais como o SENAI, SENAC, SENAR e SENAT.

A carga horária estabelecida no contrato deverá somar o tempo necessário à vivência das práticas do trabalho na empresa e ao aprendizado de conteúdos teóricos ministrados na instituição de aprendizagem, observado o que dispõe o Art. 432 da CLT. A esse respeito, o citado dispositivo estabelece que a duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação da jornada, pois o objetivo é a aprendizagem. A finalidade da lei é permitir que o aprendiz possa completar o ensino fundamental (8ª série), pois o § 1º menciona que a jornada será de 8 horas, na hipótese de o aprendiz já ter completado o ensino fundamental.

São requisitos do contrato de aprendizagem, os quais condicionam a sua validade:

- a) Anotação do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência

Social, que deverá também ser celebrado por escrito, não sendo admitida, conseqüentemente, o seu pacto verbal, de modo a evitar a ocorrência de fraudes. A anotação será feita pelo empregador e não pela entidade onde se desenvolve a aprendizagem;

- b) A efetivação da matrícula e comprovada frequência do aprendiz à escola, caso haja concluído o ensino fundamental. Na hipótese de o aprendiz não frequentar a escola, estará descaracterizado o contrato de aprendizagem;

- c) A inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnica-profissional metódica.

Tendo presente, ainda, a existência de dispositivos legais específicos, os quais regulam o trabalho de menores, de forma ampla, ressaltamos as seguintes condições especiais também determinadas pela CLT:

- a) Trabalho noturno (art. 427): é vedado o trabalho noturno aos menores de 18 anos de idade, ou seja, aquele realizado no período compreendido entre as 22:00 e 05:00 horas, por entender o legislador que tal período deve ser destinado ao descanso ou repouso dos menores de idade;

- b) Não poderá o menor trabalhar em lugares perigosos ou insalubres, nem tampouco prejudiciais à sua moralidade (ex: teatros de revista; cinemas; boates; empresas circenses; produção e venda de escritos; venda de bebidas alcoólicas, dentre outros).

Quanto à remuneração, não poderá o menor aprendiz ganhar menos de um salário mínimo por mês. Entretanto, se o trabalho for prestado em apenas algumas horas por dia, terá o mesmo o direito ao salário mínimo horário, salvo se pactuada condição mais favorável a ele.

Importante ressaltar que, consoante preconiza o Art. 9º, do Decreto nº 5.598/2005, os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, número de aprendizes equivalentes a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. No cálculo da porcentagem, as frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz.

Para melhor esclarecimento quanto às “funções que demandem formação profissional”, prevista pelo legislador, transcrevemos, adiante, o Art. 6º do Decreto acima referido:

“Art. 6º Entendem-se por formação técnico-profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A formação técnico-profissional metódica de que trata o caput deste artigo realiza-se por programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob a orientação e responsabilidade de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica definidas no art. 8º deste Decreto.”

Maiores esclarecimentos a respeito do assunto poderão ser obtidas em consulta formal ao Jurídico da FENABB (juridico@fenabb.org.br).