

# ASSESSORIA JURÍDICA

## CONTRATO DE TRABALHO DE APRENDIZAGEM

### noções básicas

\* *Walter e Andrea Denser*



O trabalho infantil é questão que 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.

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

a) anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, não sendo admitida, conseqüentemente, o seu pacto verbal, no intuito de evitar a ocorrência de fraudes. A anotação será feita pelo empregador e não pela entidade onde se desenvolve a aprendizagem;

b) matrícula e 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) inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnica-profissional metódica.

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.

Finalmente, esclarecemos que, conforme preconiza o Art. 429 da CLT, 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. Referido percentual é calculado sobre o total de empregados que necessitem de formação profissional. Se não houver essa necessidade, o empregador não precisará observar o percentual.

Maiores informações a respeito poderão ser obtidas através de consulta ao Jurídico da FENABB ([juridico@fenabb.org.br](mailto:juridico@fenabb.org.br)).