

Mais que cumprir a lei: o valor da aprendizagem profissional para os negócios

A contratação de jovens aprendizes é um tema que merece atenção especial das empresas, pois combina uma obrigação legal com uma oportunidade de investir em formação profissional e responsabilidade social.

Regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e pelo Decreto nº 9.579/2018, essa modalidade de contrato foi criada justamente para permitir que jovens ingressem gradualmente no mercado de trabalho, conciliando a atividade profissional com os estudos.

De acordo com a legislação, empresas de médio e grande porte são obrigadas a contratar aprendizes em número equivalente a 5% a 15% do total de empregados cujas funções demandem formação profissional.

A exigência aplica-se a estabelecimentos com pelo menos sete empregados, sendo que microempresas, empresas de pequeno porte e entidades sem fins lucrativos dedicadas à educação profissional estão dispensadas dessa obrigação. O Ministério do Trabalho e Previdência adota como referência para identificar as funções que exigem formação profissional a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), que deve ser observada pelas empresas no momento do cálculo da cota.

O jovem aprendiz deve ter entre 14 e 24 anos, salvo no caso de pessoas com deficiência, para as quais não há limite máximo de idade. O contrato de aprendizagem deve ser firmado por escrito e ter prazo determinado, não podendo ultrapassar dois anos, exceto novamente na hipótese de aprendizes com deficiência. Outra exigência é que o aprendiz esteja matriculado e frequentando uma instituição de ensino, caso ainda não tenha concluído o ensino médio, além de estar inscrito em um programa de aprendizagem profissional, geralmente desenvolvido por entidades como SENAI, SENAC, SENAR e SENAT.

A jornada de trabalho do aprendiz também segue regras específicas. Para aqueles que ainda cursam o ensino fundamental, o limite é de 6h diárias, enquanto para os que já concluíram essa etapa pode chegar a 8h, desde que parte do período seja dedicado a atividades teóricas. Vale lembrar que o aprendiz não pode trabalhar no período noturno, entre 22h e 5h, nem realizar horas extras, de forma a garantir que o contrato não prejudique sua vida escolar e seu desenvolvimento. Durante períodos de provas, é importante que a empresa flexibilize a jornada, medida que demonstra respeito ao direito prioritário à educação.

Quanto aos direitos trabalhistas, o aprendiz tem garantias como salário mínimo-hora, férias coincidentes com o período escolar, 13º salário, vale-transporte, assinatura da carteira de trabalho e depósito de FGTS em alíquota reduzida de 2%. A rescisão antecipada do contrato só pode ocorrer nas situações expressamente previstas no artigo 433 da CLT, como desempenho insuficiente ou inadaptação, falta disciplinar grave, ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo ou a pedido do próprio aprendiz. Importante frisar que a redução do

Pelotas - RS

Rua Menna Barreto, nº 391, Areal
CEP 96077-640 | ☎ (53) 3025-3770

Rio Grande - RS

Praça Xavier Ferreira, nº 430, conj. 303, Centro
CEP 96200-590 | ☎ (53) 3035-2770

Porto Alegre - RS

Av. Getúlio Vargas 1157, conj. 1010, Menino Deus
CEP 90150-001 | ☎ (51) 3516-1584

quadro de pessoal da empresa, mesmo em razão de dificuldades financeiras, não justifica a rescisão de contratos de aprendizagem em andamento, os quais devem ser cumpridos até o término originalmente previsto.

O descumprimento da cota de aprendizes ou das demais regras legais sujeita a empresa a sanções significativas. A multa administrativa prevista no artigo 434 da CLT pode variar de R\$ 402,53 a R\$ 2.012,66 por aprendiz não contratado, valor que pode ser dobrado em caso de reincidência, conforme critérios definidos pela Portaria MTP nº 667/2021. Além da penalidade financeira, a empresa pode enfrentar restrições para participar de licitações e contratos com o poder público, além de ações civis públicas propostas pelo Ministério Público do Trabalho.

Sob a ótica da gestão de pessoas, a aprendizagem pode ser vista como um verdadeiro laboratório de talentos. O programa permite que a empresa forme profissionais desde cedo, transmitindo sua cultura organizacional e moldando competências alinhadas às necessidades internas. Essa estratégia, além de reduzir o turnover em determinados setores, representa um investimento de médio e longo prazo na qualificação da própria equipe, o que tende a gerar ganhos de produtividade e eficiência.

Outro aspecto relevante diz respeito à reputação empresarial. Em tempos em que critérios de ESG (environmental, social and governance) têm peso crescente nas decisões de investidores e consumidores, adotar práticas de inclusão e formação de jovens fortalece a imagem institucional e demonstra compromisso com o desenvolvimento social. Empresas que vão além do cumprimento mínimo da lei e tratam a aprendizagem como parte de sua estratégia de responsabilidade social acabam conquistando diferenciais competitivos e reforçando seu papel como agentes de transformação positiva na comunidade em que atuam.

Apesar das obrigações e dos riscos decorrentes do descumprimento, a aprendizagem profissional deve ser vista pelas empresas não apenas como um dever, mas como uma oportunidade. Ao investir na formação de jovens, a organização contribui para a inclusão social, ajuda a preparar futuros profissionais qualificados e ainda pode identificar talentos que, ao final do contrato, já estarão aptos a assumir novas funções. Trata-se de uma prática que fortalece a imagem institucional e alinha a empresa a valores de sustentabilidade e responsabilidade social, cada vez mais valorizados pelo mercado.

Cumprir a legislação sobre a aprendizagem profissional, portanto, significa ir além da simples obediência às normas trabalhistas. É também uma maneira de integrar a empresa em um movimento de transformação social, ao mesmo tempo em que se prepara uma geração de trabalhadores que poderão, no futuro, contribuir para o crescimento e a competitividade do negócio.

Amanda Lysakowski

OAB/RS 127.772

amanda@mzadvocacia.com.br

Pelotas - RS

Rua Menna Barreto, nº 391, Areal
CEP 96077-640 | ☎ (53) 3025-3770

Rio Grande - RS

Praça Xavier Ferreira, nº 430, conj. 303, Centro
CEP 96200-590 | ☎ (53) 3035-2770

Porto Alegre - RS

Av. Getulio Vargas 1157, conj.1010, Menino Deus
CEP 90150-001 | ☎ (51) 3516-1584