

## **A LEI DO JOVEM APRENDIZ.**

Josiane PEREIRA<sup>1</sup>  
Reinaldo José SABATKE<sup>2</sup>

Esta lei já existe desde 1º de Maio de 1943, foi regulamentada na consolidação das Leis Trabalhistas (Decreto Lei 5.452, de 1943). A lei previa o ingresso de adolescentes entre 12 e 18 anos como menor aprendiz, era garantido registro em carteira de trabalho, com remuneração não menos que meio salário mínimo, devendo realizar cursos de aprendizagem de ofício promovido pelo SENAI. As empresas de qualquer atividade, ou ramo são obrigadas a cumprir com a cota de 5% a 15% do total de empregados conforme CAGED Cadastro geral de empregados e desempregados, enviado mensalmente ao ministério do trabalho, conforme demanda de formação profissional discriminadas no CBO cadastro Brasileiro Ocupacional. São elas o nível de capacidade profissional, e conhecimentos técnicos teóricos requeridos para o exercício da função profissional, adequação da função as necessidades da dinâmica do mercado do trabalho. As funções excluídas da base de calculo são funções que exigem formação de nível técnico, superior e cargos de gerencia e direção, conforme decreto (art.10, parágrafo 1º nº 5.598/05), empregados temporários e aprendizes já contratados. São excluídas as microempresas e empresas de pequeno porte. Para a contratação, os aprendizes devem estar matriculados nos serviços nacionais de aprendizagem ou nas escolas técnicas ou, em entidades sem fins lucrativos, ONGs com formação à educação profissional, devem ter entre 14 e 24 anos, matriculado e frequentado a escola. O contrato de aprendiz tem suas peculiaridades, pois tem a combinação do ensinamento profissional, juntamente com a prestação de serviços. A carga horária do aprendiz é de seis horas, se o aprendiz já tenha concluído o ensino fundamental esse horário pode se estender até oito horas, percebendo o valor de salário/mínimo hora e

---

<sup>1</sup>Acadêmico do Curso de Direito das Faculdades Integradas Santa Cruz. E-mail:jhoynoy@hotmail.com.

<sup>2</sup>Acadêmico do Curso de Direito das Faculdades Integradas Santa Cruz. E-mail:zeslottravian@hotmail.com.

com direito a todos os benefícios trabalhistas e previdenciários conforme demanda o contrato de aprendizagem, não poderá trabalhar em ambientes insalubres ou que tenha periculosidade, as atividades da função devem ser compatível desenvolvimento físico, psicológico e moral conforme art.11, incisos I, II e III, do Decreto nº5. 598/05. Os depósitos feitos pelo empregador, ao FGTS do empregado aprendiz é limitado 2% da remuneração. O contrato de aprendizagem é considerado um contrato de prazo determinado de dois anos, e há expressa previsão no art. 428 da CLT , não podendo a empresa dispensá-lo antes do termino determinado em contrato, somente poderá antecipar a rescisão do contrato sem pagamento de indenização, quando for por justa causa, ou seja quando o aprendiz apresentar desempenho insuficiente ou inadaptação ou falta disciplinar grave, ou a solicitação do aprendiz para sair. A primeira fiscalização do cumprimento das cotas, que devem ser obedecidas de acordo com a Lei 10.097 de 2000, é de responsabilidade dos auditores fiscais do trabalho, na primeira fiscalização a empresa será notificada com prazo para se adequar a lei, não sendo cumprido no prazo, a empresa estará sujeita multa de um salário mínimo regional por cada aprendiz não contratado fora da cota,não podendo ultrapassar a soma de cinco vezes o salário mínimo,no caso de reincidência poderá ser em dobro.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. Menor aprendiz.