**Lei da Aprendizagem: Conceitos Gerais**

A Lei da Aprendizagem, por meio da Lei nº 10.097/2000, juntamente com o decreto Federal nº 5.598/2005, determina que as empresas de médio a grande porte devem possuir uma porcentagem equivalente a 5% e 15% de jovens aprendizes em trabalho e/ou estágio, sendo que estes demandem alguma função dentro da empresa.

Segundo a Lei de Aprendizagem, um jovem Aprendiz é aquele que está estudando em uma instituição pública ou privada e trabalhando ao mesmo tempo. Neste meio termo o jovem irá receber uma formação única para profissão em que está se especializando.

Um jovem aprendiz, para poder se cadastrar, precisa estar estudando tanto no Ensino Fundamental ou Médio e estar matriculado em uma escola técnica conveniada com a empresa em que irá exercer o trabalho.

A aprendizagem é a área de uma instituição destinada a formar um jovem na área técnica. É aplicada a jovens e adolescentes, desenvolvida entre meio trabalho e a educação, possibilitando ao Aprendiz se especializar em alguma função técnica enquanto mantém sua formação básica.

A atividade que o jovem aprendiz irá desempenhar estará cadastrada em seu contrato de aprendizagem e vincula o jovem, a instituição de ensino e a empresa.

Referida contratação tem fundamento nos artigos 428/433 da CLT, e, art. 62 da Lei 8.069/90, que dispõe sobre as responsabilidades tanto do aluno quanto da empresa em relação as atividades desempenhadas.

Um jovem aprendiz pode e deve ser aceito em qualquer tipo de empresa que tenha no mínimo 7 empregados, conforme disposição do art. 429 da CLT.

Entretanto, a contratação de jovens aprendizes por algumas empresas é opcional para:

. Microempresas – ME’s;

. Empresas de Pequeno Porte – EPP’s;

. Empresas cadastradas no Simples Nacional;

. Empresas sem fins lucrativos

O Contrato de Aprendizagem possui algumas peculiaridades, como:

. Anotação da CTPS, matrícula e frequência do aprendiz à escola e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sobre orientação de entidade qualificada em formação técnico profissional metódica, como requisitos necessários para validade do contrato;

. Duração máxima de dois anos;

. Salário mínimo proporcional a hora trabalhada;

Seguem algumas disposições relevantes sobre a lei que disciplina o estágio remunerado (contrato de aprendizagem):

“Art. 428.**Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado**, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) 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.

§ 1o  **A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e freqüência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica**.

§ 2o  Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, **será garantido o salário mínimo hora**.

§ 3o  O contrato de aprendizagem **não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência**.                  

§ 4o A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.       

§ 5o A idade máxima prevista no **caput** deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.                       

§ 6o  Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.                        

§ 7o  Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1o deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a freqüência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental.

§ 8o  Para o aprendiz com deficiência com 18 (dezoito) anos ou mais, a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na CTPS e matrícula e frequência em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

"[Art. 432.](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm#art432.) **A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada**.

§ 1o **O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica**."

Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no § 5o do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:

I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, salvo para o aprendiz com deficiência quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades;                       

II – falta disciplinar grave;

III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou                             

IV – a pedido do aprendiz.”