



## Vantagens na contratação de Jovem Aprendiz

EXCLUSIVO ASSINANTES

JUVENTUDES

| 7 de março de 2022

**Jovens e adolescentes que almejam desenvolvimento profissional encontram, como aprendizes, oportunidades no mercado de trabalho**

Por Cristiane Del Gaudio e Gislaine Vicente

Diante da retomada econômica prevista para o pós-pandemia de Covid-19, uma das soluções viáveis para formar equipes que foram desmembradas nesse período é a contratação de jovens aprendizes. Eles estão em fase escolar e ávidos por iniciar a vida profissional, dispostos a desenvolver habilidades para atender às demandas de todo tipo de empresa. Como aliados nessa jornada, esses estudantes contam com a ajuda de entidades em todo o território nacional, ligadas a fundações ou algumas grandes empresas que já incluem programas em sua política de contratações.

Exemplo de entidade que prepara os jovens para o primeiro emprego é o Camp Pinheiros, que já encaminhou mais de 17 mil aprendizes para mais de mil empresas, em 44 anos de história. Segundo Rogério Correia, gerente de Comunicação e Relações Corporativas, os aprendizes ganham uma bagagem extraordinária ao conviverem com conceitos variados integrados ao ambiente de trabalho. "A iniciativa ajuda a permanência do jovem na escola, combate o trabalho irregular e aumenta a renda das famílias, entre outros aspectos positivos", esclarece. As inscrições são gratuitas.

O desenvolvimento interpessoal e comportamental também é um ganho nesse trabalho: mais de 70% dos aprendizes contratados concluem seu contrato na empresa e um número significativo de aprendizes é efetivado, fazendo com que o programa se torne um grande "celeiro" de talentos. Essas informações confirmam não só a evolução profissional do aprendiz como também o sucesso do ponto de vista de inclusão, aprendizado e impacto social.

Por sua vez, as empresas que desejam complementar seus quadros de funcionários com jovens aprendizes recebem todas as orientações sobre como proceder. A própria entidade avalia o perfil do estudante a ser contratado e faz o encaminhamento para análise da empresa. Depois acompanha o desempenho desses jovens até o final do contrato e a opção por efetivação ou indicação para um novo posto de trabalho.



Rogério Correia, gerente de Comunicação e Relações Corporativas. Foto: Divulgação

### Disposição e curiosidade

Por estarem em fase de plena descoberta de suas aptidões, interessados em direcionar suas carreiras e em busca de algum retorno financeiro ou mesmo ajudar nas despesas de casa, os jovens aprendizes se mostram mais dispostos a conhecer suas atribuições. Isso também se reverte em vantagem para a empresa que contrata, seja no setor de serviços, da indústria ou do comércio, pela produtividade que geram. A curiosidade é algo natural da idade e, pelo fato de querer ser úteis e demonstrar bom desempenho diante das tarefas, sem "vícios" anteriores, são muito dedicados.

Os estudantes inscritos nos programas do Camp Pinheiros têm acesso a orientações sobre as rotinas básicas de escritório, noções de procedimentos administrativos e de outras áreas corporativas, oficinas técnicas e de línguas estrangeiras, formação para a cidadania, com palestras de diversas áreas, iniciação à informática, assim como o acompanhamento de outras atividades socioeducativas. Estendendo o atendimento às atividades culturais, a entidade mantém ainda a oficina de cordas. Em paralelo, a estrutura comporta um centro de convivência para idosos, envolvendo também a família do estudante.

"O programa de aprendiz combate a evasão escolar e o trabalho infantil, gera formação socioeducativa com conhecimentos teóricos e atividades práticas, permite o desenvolvimento conforme os valores e cultura da empresa, associando a marca e a imagem a um programa de política social amplamente reconhecido; além disso, contribui para a autonomia, a independência financeira e o desenvolvimento vocacional desses adolescentes e jovens", complementa Rogério Correia.

### Contratação na prática

A Lei do Aprendiz, sancionada no governo de Fernando Henrique Cardoso, no final do ano 2000, define que empresas de médio e grande porte devem conceder vagas para jovens e adolescentes de 14 a 24 anos, sem idade máxima para aqueles com deficiência. A cota de vagas do jovem aprendiz varia entre 5% e 15% do quadro de funcionários.

Em uma jornada que não deve ultrapassar 6 horas diárias, a remuneração deve ser, pelo menos, equivalente ao salário mínimo proporcional às horas trabalhadas, e os contratos podem durar no máximo 2 anos. Outro detalhe é que as empresas devem recolher 2% da remuneração para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e não 8%, como dos contratos de colaboradores formais.

Além da carteira de trabalho assinada, a lei impõe a matrícula e frequência do jovem aprendiz na escola pelo menos até a conclusão do Ensino Fundamental. Para os que já terminaram o nono ano escolar, é exigida a inscrição em um curso técnico-profissional.

Mesmo sendo uma exigência instituída por lei, o Camp Pinheiros atua para propiciar a contratação de aprendizes e faz o trabalho de capacitação completo, em que esses talentos já entram preparados para colaborar com as empresas, diminuindo a rotatividade e tornando-se um investimento estratégico a longo prazo. Já na condição de aprendiz contratado, são treinados de acordo com a atividade que realizam e com o segmento da empresa, assim como as atuais demandas profissionais.

Empresas interessadas em conhecer em detalhes as regras que se aplicam à sua empresa, saber todos os benefícios de ser um parceiro da Lei da Aprendizagem e obter todo suporte e orientação necessários, podem contatar o Camp Pinheiros ([www.camppinheiros.org.br](http://www.camppinheiros.org.br)) ou outra entidade de formação especializada.

**Cristiane Del Gaudio** é jornalista há quase trinta anos, especializada em sustentabilidade industrial; assessora de imprensa na área editorial e aspirante à calígrafa. É mãe do Vinícius e faz parte do Movimento Missionário de Emaús @emaussp.