



**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE – FANESE**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**DANIELE ARAÚJO COSTA**

**A LEI DO APRENDIZ E AS QUESTÕES SOBRE SUA APLICABILIDADE SOB A  
EGIDE DAS EMPRESAS**

**Aracaju – SE**  
**2016.2**

**DANIELE ARAÚJO COSTA**

**A LEI DO APRENDIZ E AS QUESTÕES SOBRE SUA APLICABILIDADE SOB A  
EGIDE DAS EMPRESAS**

**Artigo apresentado à Coordenação do Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe - FANESE, como requisito parcial e obrigatório para obtenção do grau de bacharel em Ciências Contábeis.**

**Orientador: Prof. Edgard Dantas Santos Júnior**

**Coordenadora: Prof. Esp. Luciana Matos dos Santos Figueiredo Barreto.**

**Aracaju – SE  
2016.2**

**DANIELE ARAÚJO COSTA**

**A LEI DO APRENDIZ E AS QUESTÕES SOBRE SUA APLICABILIDADE SOB A  
EGIDE DAS EMPRESAS**

**Artigo apresentado à Coordenação do Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis da Faculdade de Administração e Negócio de Sergipe - FANESE, como requisito parcial e obrigatório para obtenção do grau de bacharel em Ciências Contábeis.**

**Aprovado (a) com média: \_\_\_\_\_**

\_\_\_\_\_  
**Prof. Edgard Dantas Santos Júnior**  
**Orientador**

\_\_\_\_\_  
**Avaliador**

\_\_\_\_\_  
**Avaliador**

**Aracaju (SE), \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2016.**

“Por mais longa que seja a caminhada o mais importante é dar o primeiro passo.”

Vinícius de Moraes

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, primeiramente, a Deus, por me conceder muita força para nunca desistir diante de alguns obstáculos.

Aos meus pais Rubens e Joselene, por todo apoio, amor e carinho, me dando forças para que eu continuasse na luta, vocês foram fundamentais nessa conquista. Ao meu irmão Dôuglas, pelo companheirismo, brigas e amor, o que nos faz ainda mais unidos.

A meu esposo Flávio Henrique, que é meu companheiro, amigo e confiante. Devo muito a ele por estar concluindo este curso, por sempre estar me apoiando nas horas que preciso. Obrigada pela paciência, dedicação que tem comigo e por ter me dado o melhor presente, a nossa pequena Lara Maria, nossa princesa é o meu maior incentivo para continuar.

A minha família, amigos e colegas por todos os momentos de alegria e companheirismo. Aos meus amigos de faculdade, em especial a Aline, Gerson e Leomaria, pelo apoio nos estudos, trabalhos, entre outras atividades da FANESE.

A minha equipe de trabalho, por toda compreensão, apoio e estímulo, vou levar pra sempre cada uma no meu coração.

Aos professores, que, com seus conhecimentos, fizeram-me aprender muita coisa que levarei durante toda minha vida profissional, em especial meu orientador Edgard Dantas por todo apoio, paciência e presteza ao longo dessa jornada, sempre se mostrando atencioso e dedicado, agradeço por cada minuto que destinou a esse trabalho.

Obrigada a cada empresa entrevistada, por ter dedicado alguns minutos que são preciosos no dia-a-dia da empresa.

Enfim, obrigado a todos que me apoiaram e contribuíram para que chegasse a mais esta realização.

## RESUMO

A Lei de Aprendizagem impõe regras sobre as contratações dos menores por parte das empresas, abordando os direitos e deveres dos colaboradores, sempre tomando como base a legislação específica. Em decorrência desse fato, essa pesquisa científica tem por finalidade responder à seguinte questão: Como a Lei da aprendizagem interfere no sistema operacional e administrativo das empresas? Para isso foi utilizado como objetivo geral: analisar a Lei do aprendiz e as questões sobre sua aplicabilidade sob a égide das empresas. Visando alcançar o objetivo geral exposto será necessário traçar como objetivos específicos: verificar quais as obrigações da empresa na relação empregado & empregador sob a ótica da Lei do aprendiz, identificar as diferenças legais entre um empregado normal e um empregado Aprendiz e analisar os efeitos causados por essa Lei no cotidiano das empresas. Para obter respostas sobre a problemática levantada e os objetivos traçados foi utilizado como metodologia a pesquisa de campo. Visto isso, foi possível identificar através da opinião do contratante revelada na pesquisa, que é compensador para a empresa a contratação do jovem, tendo como base legal a referida lei.

Palavras-chave: Lei de Aprendizagem. Aprendiz. Empresas.

## LISTA DE SIGLAS

<b>CLT</b>	-	<b>Consolidação das Leis do Trabalho</b>
<b>CTPS</b>	-	<b>Carteira de Trabalho e Previdência Social</b>
<b>CIEE</b>	-	<b>Centro de Integração Empresa Escola</b>
<b>TEM</b>	-	<b>Ministério do Trabalho e Emprego</b>
<b>SENAI</b>	-	<b>Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial</b>
<b>SENAC</b>	-	<b>Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial</b>
<b>SENAR</b>	-	<b>Serviço Nacional de Aprendizagem Rural</b>
<b>SENAT</b>	-	<b>Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte</b>
<b>SESCOOP</b>	-	<b>Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo</b>
<b>FGTS</b>	-	<b>Fundo de Garantia por Tempo de Serviço</b>

## LISTA DE QUADROS

<b>QUADRO I – Salário dos aprendizes ano 2016 .....</b>	<b>17</b>
<b>QUADRO II – Número de semanas no mês .....</b>	<b>18</b>
<b>QUADRO III – Verbas Rescisórias .....</b>	<b>23</b>

## LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO I.....	24
GRÁFICO II.....	25
GRÁFICO III .....	25
GRÁFICO IV .....	25
GRÁFICO V .....	26
GRÁFICO VI .....	26
GRÁFICO VII .....	26
GRÁFICO VIII .....	27
GRÁFICO IX .....	27
GRÁFICO X .....	27
GRÁFICO XI .....	28
GRÁFICO XII .....	28
GRÁFICO XIII .....	28
GRÁFICO XIV.....	29
GRÁFICO XV.....	29

## SUMÁRIO

RESUMO	
LISTA DE SIGLAS	
LISTA DE QUADROS	
LISTA DE GRÁFICOS	
1 INTRODUÇÃO.....	11
1.1 Área de Conhecimento da Pesquisa.....	11
1.2 Problemática e Delimitação do Tema .....	11
1.3 Objetivo Geral .....	11
1.4 Objetivos Específicos .....	11
1.5 Justificativa .....	12
2 REFERENCIAL TEÓRICO .....	13
2.1 Aprendizagem .....	13
2.2 Aprendiz .....	13
2.3 Contrato de Aprendizagem .....	14
2.4 Formação Técnica Profissional e Entidades Técnicas.....	15
2.4.1 Formação técnica.....	15
2.4.2 Entidades qualificadas em formação .....	15
2.5 Obrigatoriedade da Contratação de Aprendiz .....	16
2.6 Espécies de Contratação do Aprendiz .....	17
2.7 Direitos Trabalhistas e Obrigações .....	17
2.7.1 Remuneração .....	17
2.7.2 Jornada .....	19
2.8 Atividades Teóricas e Práticas .....	19
2.9 Fundo de Garantia .....	20
2.10 Férias .....	21
2.11 Hipótese de Extinção e Rescisão do Contrato .....	21
3 METODOLOGIA .....	23
3.1 Classificação da Pesquisa .....	23
3.2 Instrumento de Levantamento de Dados .....	23
4 ANÁLISE DE DADOS .....	30
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	32
REFERÊNCIAS .....	33
ABSTRACT .....	34
ANEXOS.....	35

## **1 INTRODUÇÃO**

### **1.1 Área de Conhecimento da Pesquisa**

Contratação de empregados nunca foi tarefa fácil para as empresas, pois a contratação é a porta de entrada que as organizações oferecem para aos empregados ingressarem no quadro de funcionários, para isso, um dos pré-requisitos exigidos aos candidatos é a experiência, esta, por sua vez cobrada em registro de CTPS, para equacionar esse problema em partes, o legislador criou a Lei de Aprendizagem com o intuito de dar a primeira oportunidade e capacitação ao aprendiz, a Lei é a 10.097/00. Essa Lei impõe regras sobre as contratações dos menores por parte das empresas. Essa pesquisa abrange a área de setor pessoal da empresa, tratando das contratações, direitos e deveres dos colaboradores, sempre tomando como base as legislações específicas.

### **1.2 Problemática e Delimitação do Tema**

Uma das maiores dificuldades que os jovens têm para ingressar no mercado de trabalho está voltado para a falta de experiência, algo exigido pela maioria das empresas brasileiras, mas como ter experiência se não é dada oportunidade? Nesse sentido o ciclo fica interminável e não fecha. Para sair dessa questão o governo criou a Lei 10.097/00 (Lei da Aprendizagem), esta, obrigam as empresas a contratarem no mínimo 5% de seu efetivo na forma de aprendiz. Tal fato aparentemente é interessante, mas existe várias questões intrigantes por traz dessa lei, dessa forma, tem-se o seguinte questionamento: Como a Lei da aprendizagem interfere no sistema operacional e administrativo das empresas?

### **1.3 Objetivo Geral**

Para responder o questionamento acima mencionado, traçou-se o seguinte objetivo geral: Analisar a Lei do aprendiz e as questões sobre sua aplicabilidade sob a égide das empresas.

### **1.4 Objetivos Específicos**

Para nortear essa pesquisa foi traçado os seguintes objetivos específicos:

- Verificar quais as obrigações da empresa na relação empregado & empregador sob a ótica da Lei do aprendiz;
- Identificar as diferenças legais entre um empregado normal e um empregado Aprendiz; e
- Analisar os efeitos causados por essa Lei no cotidiano das empresas.

### **1.5 Justificativa**

Pretende-se com este trabalho demonstrar como a Lei nº 10.097/00, que se refere ao trabalho do menor aprendiz, pode influenciar e afetar as decisões do setor pessoal das empresas. Pois esta Lei traz as normas que as empresas devem seguir para contratação de menores de idade, como menores aprendizes. Assim, esta pesquisa justifica-se por tratar de um tema pouco abordado em trabalhos acadêmicos, trazendo uma grande colaboração para futuras pesquisas acadêmicas que venham a tratar do mesmo tema. Tendo como principal foco demonstrar os prós e contras desta Lei na vida das empresas.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Aprendizagem**

Segundo o Art. 62 da Lei 8.069/90, “Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases a legislação de educação em vigor”

No entendimento de Hilgard, Ernest (1973, p. 3),

Aprendizagem é o processo pelo qual uma atividade tem origem ou é modificada pela reação a uma situação encontrada, desde que as características da mudança de atividade não possam ser explicadas por tendências inatas de respostas, maturação ou estados temporários do organismo (por exemplo, fadiga, drogas, etc).

Sendo assim a aprendizagem é uma das principais funções que nós seres humanos possuímos, através de ensino, estudo, e experiência, fazendo com que o ser humano adquira conhecimentos, valores, habilidades e desenvolvimento pessoal.

Segundo CIEE, (Centro de Integração Empresa Escola) o objetivo da Lei de Aprendizagem é oferecer aos jovens uma preparação para o exercício profissional, garantindo a inclusão social com empregabilidade. Durante o período de 2 anos o jovem recebe uma capacitação específica, concomitantemente à prática profissional relacionada àquela capacitação.

### **2.2 Aprendiz**

De acordo com o Art. 2º do Decreto 5.598/05, “Aprendiz é o maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.”.

Os aprendizes são jovens e adolescentes que anseiam adquirir novos conhecimentos e conquistar um crescimento na carreira profissional. Visando inserir esses jovens no mercado de trabalho o governo federal através do Decreto nº 5.598/05 estabelece que todo jovem maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos é considerado um aprendiz. Esse jovem deve ser inscrito em um programa de aprendizagem, onde irá estudar e trabalhar em paralelo com um curso de formação técnico-profissional metódica.

## 2.3 Contrato de Aprendizagem

Conforme Art. 3º do Decreto 5.598/2005,

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Segundo o Art. 428 da CLT,

(...) § 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência 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 menor 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 portador de deficiência mental 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 frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental.

É um contrato especial, criado pelo governo federal, tendo como base legal a Lei 10.097/2000 e o Decreto 5.598/2005, surgiu de uma das maiores dificuldades da vida de um jovem, que é a inserção no mercado de trabalho, devido à falta de experiência exigida pela maioria das empresas. Esse contrato está voltado a inclusão dos jovens no mercado de trabalho, fornecendo uma qualificação profissional, e auxiliando no seu desenvolvimento social e moral, tendo como principal objetivo a formação do jovem e não apenas o emprego.

O contrato de aprendizagem é ajustado por escrito e com suas peculiaridades, como a validade do contrato, remuneração, formação técnico-profissional, enfim, todas as exigências para que o comprometimento do contratante

para com o jovem e a execução das tarefas necessárias a essa formação por parte do aprendiz sejam cumpridas.

A validade do contrato pode chegar até dois anos, não se faz necessário chegar ao prazo máximo, essa limitação vai depender da duração do programa de formação profissional que é antecipadamente elaborado e cadastrado no cadastro nacional de aprendizagem do ministério do trabalho.

## **2.4 Formação Técnica Profissional e Entidades Técnicas**

### **2.4.1 Formação técnica**

O programa de aprendizagem é dividido em duas partes, prático e o teórico, o teórico consiste em um treinamento oferecido por uma escola credenciada junto ao ministério do trabalho que pode ser CIEE (Centre de Integração Empresa Escola), ou o sistema S (Senac, Senai), ou outras escolas de menor expressão. Esse curso envolve disciplinas relacionadas ao setor do qual ele desenvolve na prática e outras áreas afins correlatas, para isso, o aprendiz tem que comparecer capacitação, uma vez por semana nas duas primeiras semanas do mês e duas vezes por semana, nas duas últimas semanas do mês. (BRASIL DECRETO 5598, Art. 6º)

### **2.4.2 Entidades qualificadas em formação**

Formação técnico dos aprendizes dizem respeito a atividades teóricas, que são ministradas por entidades designadas pelo MTE, para auxiliarem o jovem em sua atividade prática. A realização por programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob a orientação e responsabilidade dessas entidades.

III - as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

A formação técnico-profissional do aprendiz obedecerá aos seguintes princípios:

- I - Garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino fundamental;
- II - Horário especial para o exercício das atividades; e
- III - Capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

São entidades qualificadas em formação técnico-profissional:

- I – Os Sistemas S:

- a) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI
- b) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC;
- c) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR;
- d) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SENAT; e
- e) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - SESCOOP;

II - as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas; e

III - as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

As instituições mencionadas para atender a demanda, deve se adequar as exigências estruturais para desenvolvimento das atividades teóricas e acompanhar os resultados junto as empresas onde o aprendiz desenvolve atividades práticas. (BRASIL, ART. 6º, DECRETO Nº 5.598, DE 1º DE DEZEMBRO DE 2005).

## **2.5 Obrigatoriedades da Contratação de Aprendiz**

Observando o que diz o art. 9 do Decreto 5.598/05,

Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

§ 1º No cálculo da percentagem de que trata o caput deste artigo, as frações de unidade darão lugar a admissão de um aprendiz.

§ 2º Entende-se por estabelecimento todo complexo de bens organizado para o exercício de atividade econômica ou social do empregador, que se submeta ao regime da CLT.

Podemos dizer temos um limite mínimo e máximo em percentual, para que seja calculada a obrigação do estabelecimento em empregar e matricular o jovem aprendiz nos cursos de Serviços Nacionais de Aprendizagem, esse cálculo é feito sobre o quantitativo de funcionários que exercem função que demanda de formação profissional, isso se enquadra para todos os estabelecimentos que possua no seu quadro de funcionários pelos menos sete empregados. Mesmo com redução no quadro de funcionários da empresa, o contrato do jovem aprendiz não pode ser interrompido.

Para as microempresas, as empresas de pequeno porte e as entidades sem fins lucrativos cujo objetivo seja a educação profissional é facultativo a contratação de aprendizes. (BRASIL DECRETO 5.598, Art. 14º)

## 2.6 Espécies de Contratação do Aprendiz

Segundo o Art 15 do Decreto 5.598/05,

A contratação do aprendiz deverá ser efetivada diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem ou, supletivamente, pelas entidades sem fins lucrativos mencionadas no inciso III do art. 8º deste decreto.

De acordo com Inciso III do Art. 8 do Decreto 5.598/05, “as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.”

Supondo que a contratação do aprendiz seja feita diretamente pelo estabelecimento, ele assume o papel de empregador tendo como dever a inscrição do jovem em um programa de aprendizagem, realizado através de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica. Para que a contratação de jovem aprendiz através de uma entidade sem fins lucrativos seja formalizada deve ser feita uma celebração contratual entre estabelecimento e entidade, onde o estabelecimento se compromete a praticar a teoria adquirida na formação técnico-profissional que o jovem esteja submetido, a entidade passa a assumir a condição de empregador com todas as obrigações decorrentes. (BRASIL DECRETO 5.598, Art. 15º).

## 2.7 Direitos Trabalhistas e Obrigações

### 2.7.1 Remuneração

É garantido por lei ao aprendiz o salário mínimo hora, não sendo impedida uma condição mais favorável desde que fixada no contrato de aprendizagem, o jovem aprendiz tem como direito adquirido além do salário mínimo hora, 13º salário e férias.

Segundo o Art. 17 do Decreto 5.598/05,

Entende-se por condição mais favorável aquela fixada no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, onde se especifique o salário mais favorável ao aprendiz, bem como o piso regional de que trata a Lei Complementar nº 103, de 14 de julho de 2000.

Quadro I: Salário dos aprendizes ano 2016

Salários dos aprendizes 2016	
Salário hora	4.00

20 horas semanais	413.33
22 horas semanais	454.66
23 horas semanais	475.33
25 horas semanais	516.66
30 horas semanais	619.99
Aprendiz bancário 20 HRS	505.18
Aprendiz bancário 30 HRS	757.76

Fonte: Ministério do Trabalho

O vale-transporte não tem natureza salarial, exceto nos casos de insuficiência de estoque do mesmo, sendo necessário o atendimento da demanda e o funcionamento do sistema, dessa forma o beneficiário será ressarcido na folha de pagamento, gerando os descontos em folha. (BRASIL DECRETO 95247, Art. 5)

Conforme o Manual da Aprendizagem (2013, p. 29),

No cálculo do salário do aprendiz, deve-se considerar o total das horas trabalhadas, computadas às atividades teóricas referentes, e também o repouso semanal remunerado e feriados, não contemplados no valor unitário do salário-hora, nos termos da fórmula seguinte: Salário Mensal = Salário-hora x horas trabalhadas semanais x semanas do mês x 7/ 6.

Tendo variação na quantidade de semanas de acordo com a quantidade de dias do mês:

Quadro II: Número de semanas no mês

Número de dias no mês	Número de semanas do mês
31	4,4285
30	4,2857
29	4,1428
28	4

Fonte: Manual de Aprendizagem (2013, p. 29).

Segundo o art. 462 da CLT, “Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo”. Portanto, somente aqueles descontos salariais obrigatórios e regulamentados, como por exemplo, a previdência social e o imposto de renda.

### **2.7.2 Jornada**

A jornada de trabalho de um jovem aprendiz é composta pela distribuição das horas destinada as atividades teóricas e práticas, não podendo exceder seis horas diárias, exceto nos casos em que o aprendiz já tenha concluído o ensino fundamental, podendo chegar ao limite de oito horas diárias. (BRASIL DECRETO 5598, Art. 18)

Segundo o Art. 432 da CLT,

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 tiveram completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

Como descrito no artigo acima, não pode de forma nenhuma a prorrogação ou a compensação de jornada, ou seja, é descartada a possibilidade de hora extra para o jovem aprendiz, assim como a compensação de um dia com poucas horas trabalhas com outro com horas a mais de trabalho.

O aprendiz ele pode ter uma carga horária semanal de 20, 24, 26 e 30 horas semanais, divididas entre trabalho e aos estudos em uma entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

### **2.8 Atividades Teóricas e Práticas**

De acordo com o Art. 22 do Decreto 5.598/05,

As aulas teóricas do programa de aprendizagem devem ocorrer em ambiente físico adequado ao ensino, e com meios didáticos apropriados.

§ 1º As aulas teóricas podem se dar sob a forma de aulas demonstrativas no ambiente de trabalho, hipótese em que é vedada qualquer atividade laboral do aprendiz, ressalvado o manuseio de materiais, ferramentas, instrumentos e assemelhados.

§ 2º É vedado ao responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem cometer ao aprendiz atividades diversas daquelas previstas no programa de aprendizagem.

Ainda segundo o Art. 23 do Decreto 5.598/05,

As aulas práticas podem ocorrer na própria entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica ou no estabelecimento contratante ou concedente da experiência prática do aprendiz.

§ 1º Na hipótese de o ensino prático ocorrer no estabelecimento, será formalmente designado pela empresa, ouvida a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, um empregado monitor responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, em conformidade com o programa de aprendizagem.

(...)

§ 4º Nenhuma atividade prática poderá ser desenvolvida no estabelecimento em desacordo com as disposições do programa de aprendizagem.

As atividades teóricas são de extrema importância para o desenvolvimento do jovem aprendiz, fornecendo uma qualificação profissional. Essas atividades são ministradas por uma escola credenciada junto ao ministério do trabalho. Já a aula prática que pode acontecer na entidade de ensino ou no estabelecimento contratante, vem criando a oportunidade de incluir o jovem no ambiente de trabalho.

A realização da prática deve ser simultânea e intercalada com as atividades teóricas, prevista e registrada no programa e no contrato de aprendizagem respectivamente. A empresa deve atender as leis trabalhistas relacionadas ao programa de aprendizagem, além disso, disponibilizar um funcionário para orientar e ao mesmo tempo supervisionar o aprendiz.

## **2.9 Fundo de Garantia**

Conforme o Art. 15 da Lei nº 8.036/90,

Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

Porém o parágrafo único do artigo 24 do Decreto nº 5.589/05, “A contribuição ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço corresponderá a dois por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, ao aprendiz.”. Seguindo assim a mesma obrigatoriedade de data, modificando apenas o percentual de desconto em cima da remuneração paga ou devida.

## 2.10 Férias

Segundo o Art. 130 da CLT, “Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, (...)”

Ainda conforme o Art. 134 da CLT,

As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

(...)

§ 2º - Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para que o jovem aprendiz tenha direito ao gozo das férias é necessário ter completado doze meses de trabalho, o chamado período aquisitivo, tendo a empresa os doze meses subsequentes para conceder as férias, lembrando que as férias do menor aprendiz devem coincidir com as férias escolares, e para os menores de 18 anos concedidas de uma só vez.

## 2.11 Hipótese de Extinção e Rescisão do Contrato

Conforme Art. 28 do Decreto 5.598/2005,

O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, exceto na hipótese de aprendiz deficiente, ou, ainda antecipadamente, nas seguintes hipóteses:

- I- Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
- II- Falta disciplinar grave;
- III- Ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; e
- IV- A pedido do aprendiz

Ainda segundo Manual da Aprendizagem (2013, p. 33),

São hipóteses de rescisão de contrato de aprendiz:

- I – Término do seu prazo de duração;
- II – Quando o aprendiz chegar à idade-limite de 24 anos, salvo nos casos de aprendizes com deficiência;

Contudo devem ser observadas algumas situações. Para ser caracterizado desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, falta disciplinar grave ou ausência injustificada deve ser analisada o que fala no Art. 29 do Brasil Decreto 5.598/2005,

[...] I- o desempenho insuficiente ou a inadaptação do aprendiz referente às atividades do programa de aprendizagem será

caracterizado mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica;  
 II- a falta disciplinar grave caracteriza-se por quaisquer das hipóteses descritas no art. 482 da CLT; e  
 III- a ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo será caracterizada por meio de declaração da instituição de ensino.

Segundo o Manual da Aprendizagem (2013, p.34), os direitos e verbas rescisórias devidas ao aprendiz no término do contrato são:

Quadro III: Verbas Rescisórias

VERBAS RESCISÓRIAS											
Causas da Rescisão		Saldo de Salário	Aviso-Prévio	13º Salário		Férias +1/3		FGTS		Indeni-zação do art. 479 CLT	Indeni-zação do art. 480 CLT
				Inte-gral	Propor-cional	Inte-gral	Propor-cional	Saque	Multa		
Rescisão a termo	Término do contrato	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
Rescisão antecipada	Implemento da idade	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
	Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
	Falta disciplinar grave (art. 482 CLT)	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
	Ausência injustificada à escola que implica perda do ano letivo	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
	A pedido do aprendiz	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
	Fechamento da empresa (falência, encerramento das atividades ou morte do empregador)	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM

Fonte: Manual da Aprendizagem (2013, p.34).

O prazo legal que o empregador tem para efetuar o pagamento das verbas rescisórias do aprendiz é até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato ou até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão. (BRASIL MANUAL DE APRENDIZAGEM, 2013, p.35)

### **3 METODOLOGIA**

#### **3.1 Classificação da Pesquisa**

O presente trabalho é um estudo de caso exploratório quantitativo, pois, tem o objetivo de reunir dados, informações padrões, ideias ou hipóteses sobre um problema ou questão de pesquisa com pouco ou nenhum estudo anterior. (MUELLER, 2007, p. 25).

O estudo de caso é uma estratégia de pesquisa usada para investigar um fenômeno social complexo. É considerado uma estratégia de pesquisa abrangente para as pesquisas sociais e é uma forma de investigação empírica, pois analisa um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real. (YIN; MARTINS; *apud* MUELLER 2007, p.39).

Ainda assim, esse tipo de estudo requer observação de diversas variáveis e tem em comum a dedicação ao conhecimento e descrição de maneira própria e específica de cada indivíduo. Nesse sentido é preciso levar em consideração que vantagens e desvantagens fazem parte de todo processo de investigação, a saber, que:

Vantagens: são mais acessíveis ao público do que outros dados de investigação; relacionam a teoria e a prática.

Desvantagens: são estudos muitos complexos; o acesso de dado levanta problemas, assim como sua publicação.

Segundo Gil (2006, *apud* COSTA) a pesquisa quantitativa é aquela que pelo emprego da quantificação tanto das modalidades de coleta de informação, ou no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas. É utilizada quando o pesquisador deseja obter melhor entendimento do comportamento de diversos fatores e elementos que influem sobre determinado fato.

#### **3.2 Instrumento de Levantamento de Dados**

Como instrumento de levantamento de dados, utilizou-se o levantamento documental. Para Lakatos e Marconi (2003, p. 174) a pesquisa documental é a fonte de dados que está restrita a documentos escritos ou não, constituindo o que se

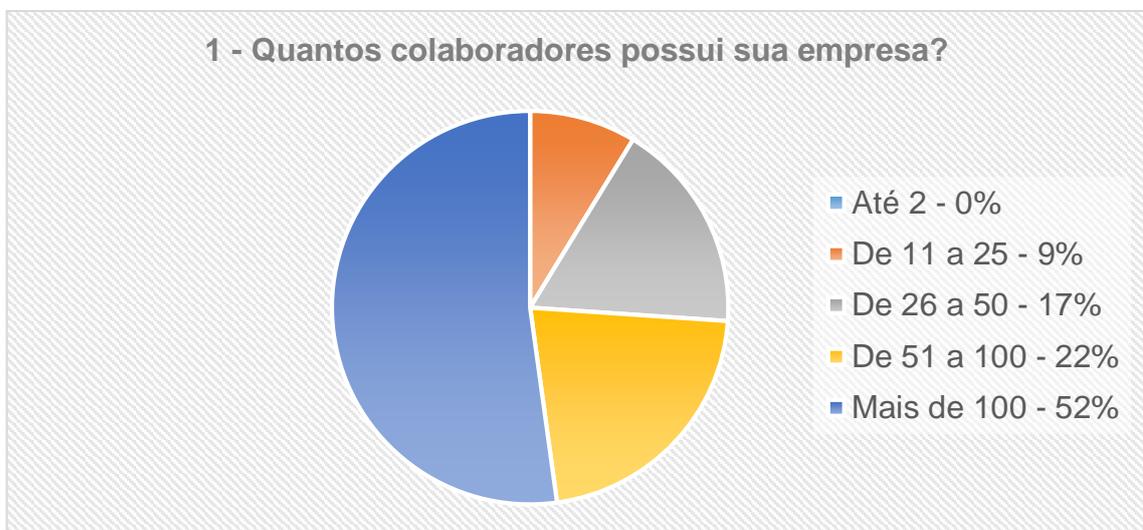
denomina de fontes primárias. Estas podem ser feitas no momento em que o fato ou fenômeno ocorre, ou até mesmo depois.

Não se pode deixar de reconhecer que a escolha por este tipo de pesquisa também apresenta vantagens e desvantagens. Pode se dizer que as vantagens se encontram no fato de os documentos não exigirem contato com o sujeito da pesquisa; é de baixo custo; possui rica fonte de informações, e os documentos nos trazem informações de fatos já ocorridos; por outro lado considera-se como desvantagens o fato de nem sempre ser possível o acesso a todos os documentos; assim como pode não conter todas as informações detalhadas; e o mesmo pode ser alterado ou falsificado.

O universo dessa pesquisa está voltado para as empresas de forma diversificada, onde foram entrevistadas empresas tanto do segmento comercial quanto de prestação de serviços, localizadas nas cidades de Umbaúba e Aracaju, sendo que a maioria das empresas estão situadas em Aracaju.

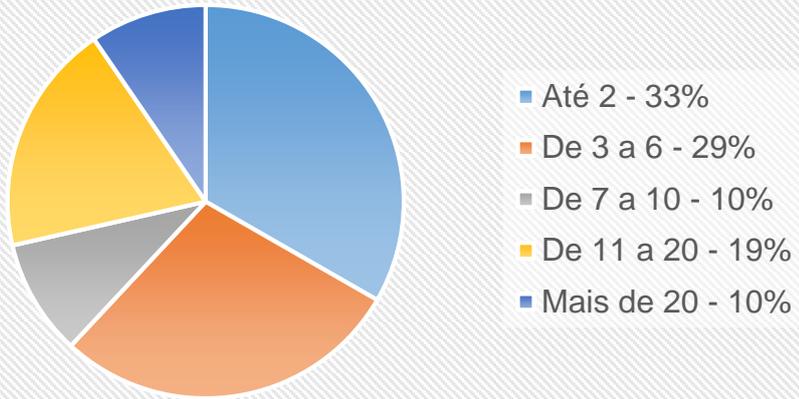
Para obtenção dos dados foram entrevistadas empresas que possuíam de 7 a mais de 100 colaboradores em seu quadro de funcionários, utilizou-se o questionário para obter as informações necessárias. O questionário dividiu-se em 14 perguntas de forma fechada, para que a coleta dos dados não obtivesse informações subjetivas.

**Gráfico I**



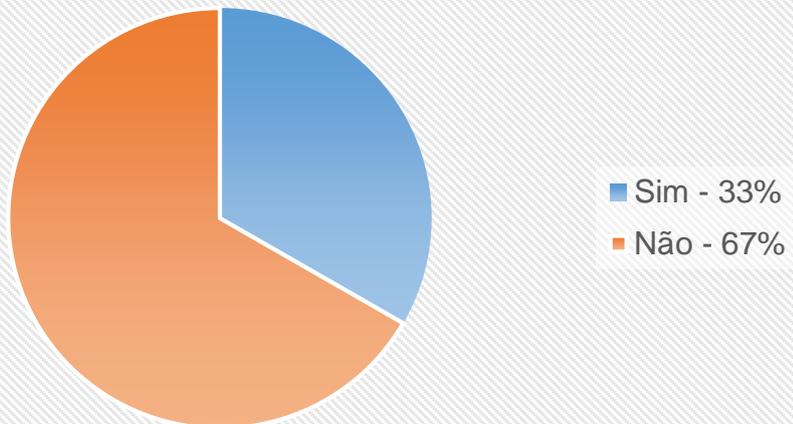
**Gráfico II**

2 - Quantos aprendizes possui sua empresa?



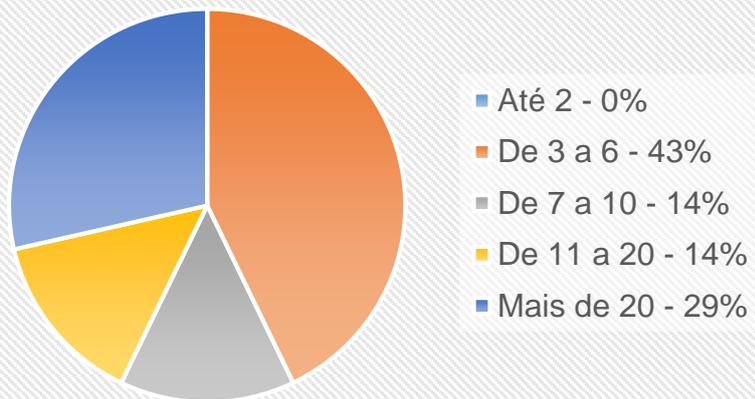
**Gráfico III**

3 - Sua empresa possui estagiário?

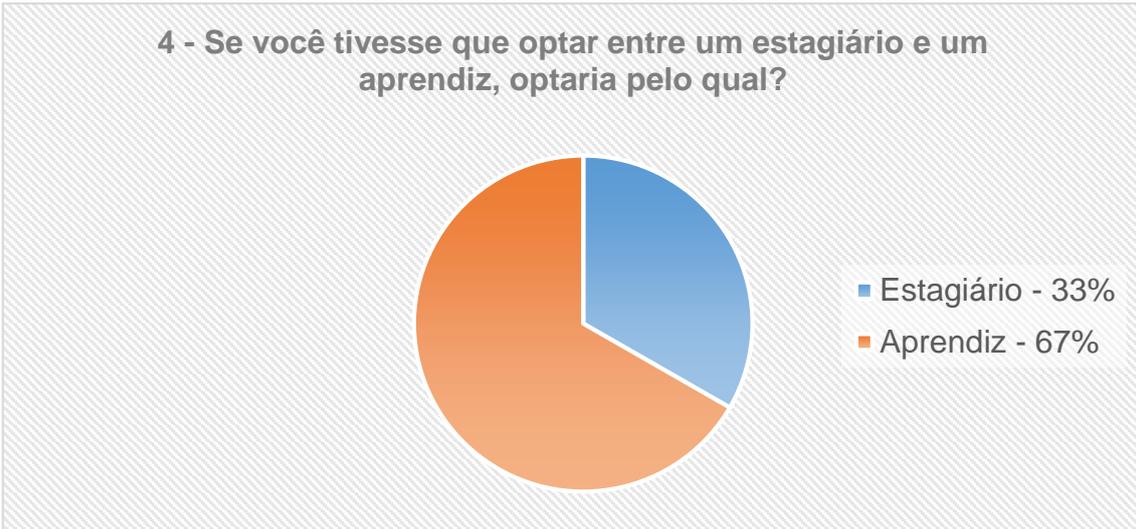


**Gráfico IV**

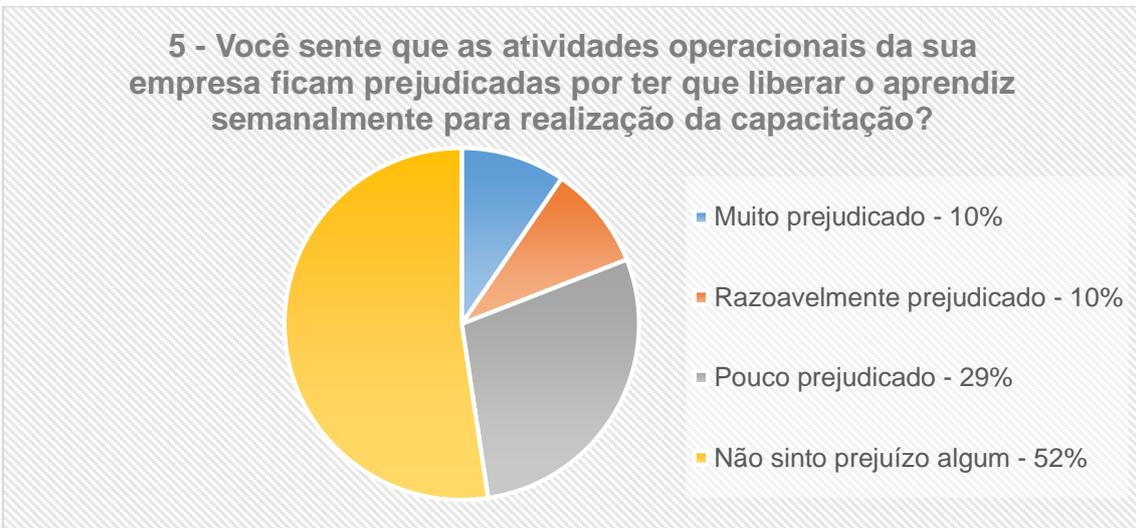
Caso a resposta seja sim



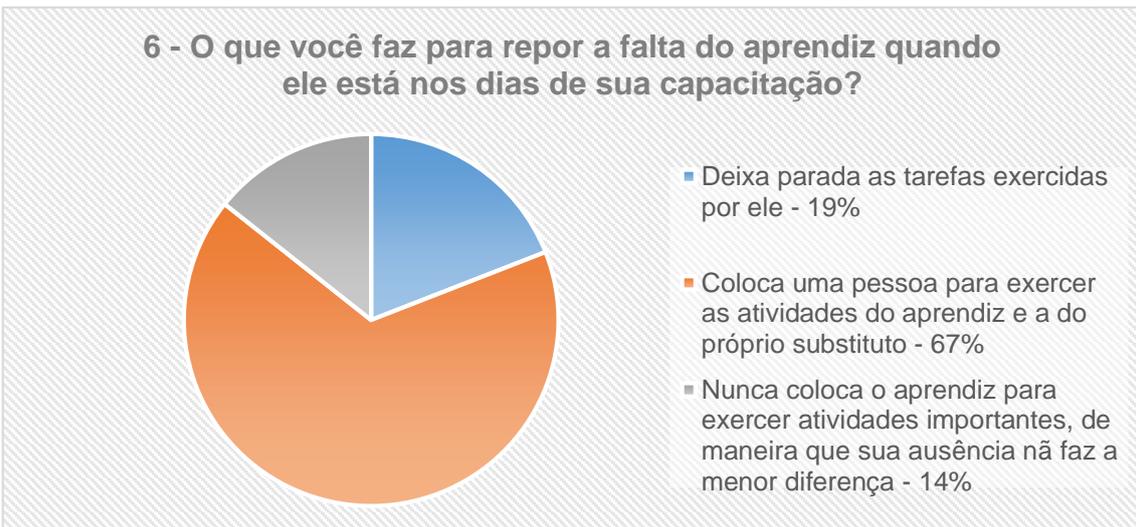
**Gráfico V**



**Gráfico VI**



**Gráfico VII**

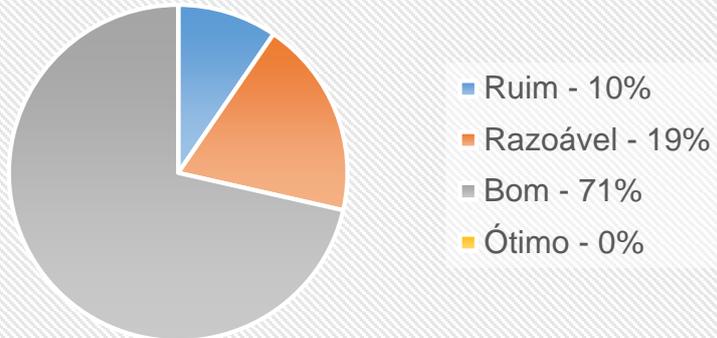


**Gráfico VIII**

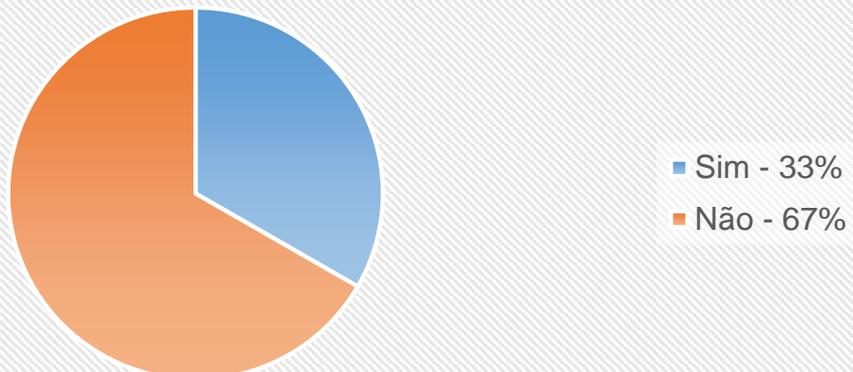
7 - Você contrataria um aprendiz caso a contratação não fosse obrigatória?

**Gráfico IX**

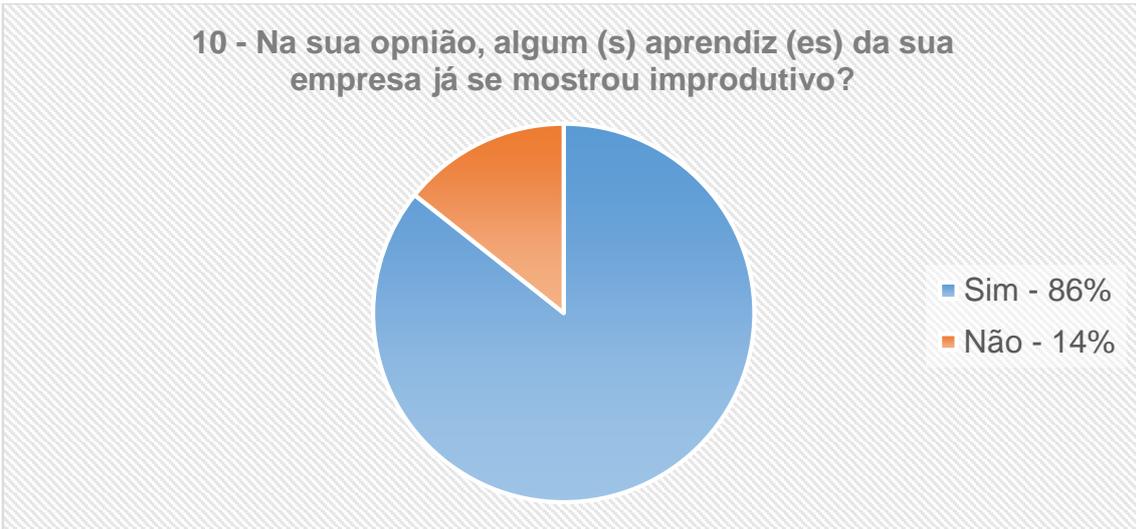
8 - Quanto a eficiência, analisando de forma geral todos os aprendizes, como você enxerga?

**Gráfico X**

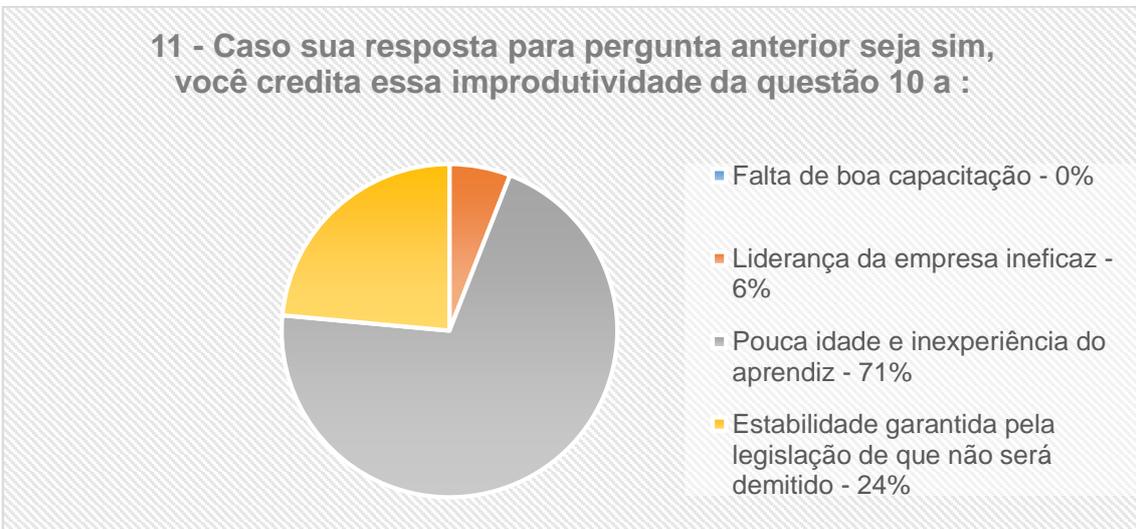
9 - Você já precisou demitir um aprendiz, mas não o fez porque a legislação não permitiu?



**Gráfico XI**



**Gráfico XII**



**Gráfico XIII**

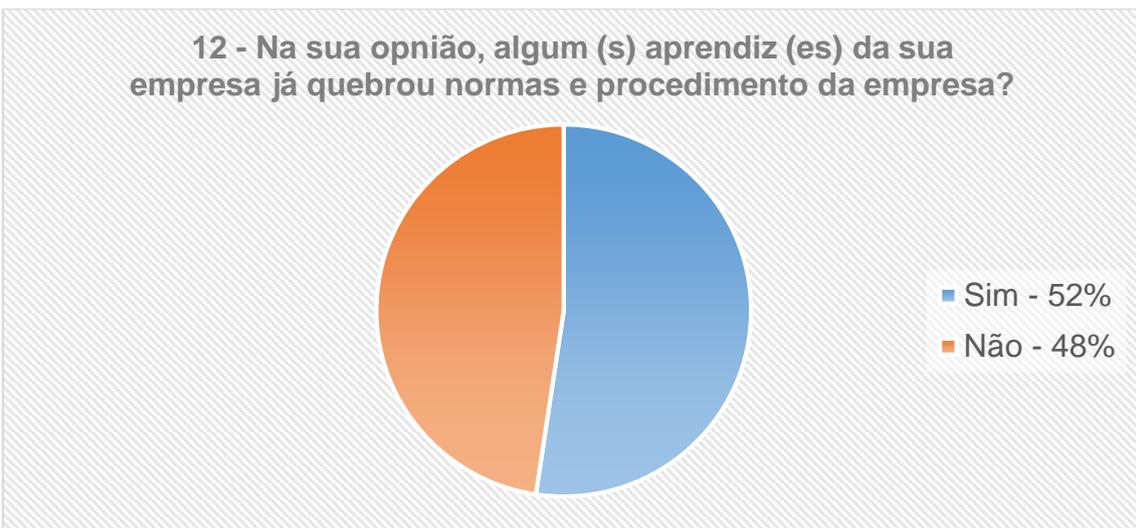


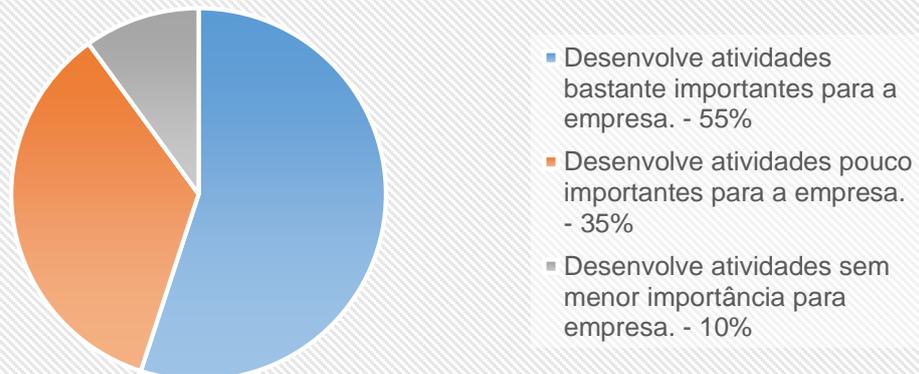
Gráfico XIV

13 - Caso sua resposta para pergunta anterior seja sim, você credita essa quebra de normas da pergunta 12 a:



Gráfico XV

14 - Os aprendizes de sua empresa, desenvolve atividades relevantes?



#### **4. ANÁLISES DE DADOS**

A análise de dados está presente em todas as etapas da pesquisa e leva sempre em conta tendências e padrões do material coletado.

Como técnica de análise de dados foi utilizada a estatística que significa redução de fenômeno sociológico, políticos, econômica e permite obterem-se conjuntos complexos, representações simples, assim como é constatar se essas verificações simplificadas têm relações entre si. (LAKATOS; MARCONI, 2003).

A análise dos dados, foi feita após a aplicação de uma pesquisa no total de 21 empresas, obrigadas pela legislação a contratar o jovem aprendiz. Verificou-se com os dados obtidos, que 100% das empresas entrevistadas possuíam mais de sete funcionários, que é o mínimo necessário para a contratação de um jovem aprendiz conforme a Lei 10.097/2000 e Decreto 5.598/2005.

Foi constatado que a grande maioria das empresas entrevistadas fizeram a opção de contratar o mínimo exigido de aprendiz. Também se observou que menos da metade das entrevistadas possuem estagiários em seu quadro de colaboradores, sendo que a maioria das empresas, 67%, optariam por contratar o jovem aprendiz a contratar o estagiário.

Quando perguntado se a liberação do aprendiz para realizar capacitação semanal atrapalharia na atividade operacional da empresa, 81% das empresas responderam que não ou pouco atrapalhava, mesmo o aprendiz desenvolvendo atividades com bastante importância para a empresa, como constatado na pesquisa. Sendo que 67% falaram que nessas liberações colocam outro funcionário para executar a função do aprendiz.

Em relação a eficiência do aprendiz, constatou-se que 29% das entrevistadas a consideram ruim ou razoável, mas a maioria 71% a considera boa. Tanto que 67% responderam que mesmo que a lei não tornasse a contratação obrigatória, as empresas continuariam contratando os jovens.

Algumas empresas têm dificuldade em demitir o aprendiz, de acordo com a pesquisa a minoria, isso acontece devido as regras que regem a contratação e a demissão do aprendiz. O percentual que já consideraram o aprendiz improdutivo é alto, 86% no total. Entre as principais críticas, estão as questões da inexperiência

profissional e a baixa idade desses aprendizes. Também pelo mesmo motivo 52% das empresas responderam que algum (s) aprendiz (es) já quebrou as normas e procedimentos das empresas.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A Lei de Aprendizagem tem por finalidade inserir os jovens, com idade entre 14 anos completos e 24 anos incompletos no mercado de trabalho, tornando obrigatório que o estabelecimento de qualquer natureza tenha contratado no seu quadro de funcionários o percentual de 5% a 15% de jovem aprendiz. Dessa forma, essa pesquisa traz o seguinte questionamento: Como a Lei da aprendizagem interfere no sistema operacional e administrativo das empresas?

Essa lei estabelece normas a serem seguidas pelas empresas, devendo a empresa se adaptar a rotina do aprendiz, pois o jovem só poderá trabalhar em horário distinto do período escolar, sendo liberado também para a capacitação profissional. Isso exige uma programação dos contratantes em relação a horário, função e substituição desse jovem.

Verificou-se que a legislação que rege a contratação do aprendiz é benéfica a ambos os envolvidos, sendo que para os jovens os benefícios são mais notórios, onde o aprendiz é inserido no mercado de trabalho sem experiência, adquirindo a mesma através da junção da teoria que lhe é ofertada pela formação técnico-profissional metódica e pela prática, desenvolvendo as atividades dentro da empresa. Já para o contratante, partindo do pressuposto da inexperiência do jovem, tem como benefício à possibilidade de moldar o jovem de acordo com as normas e princípios da empresa.

Identificou-se que o jovem aprendiz tem direito a todas as garantias trabalhistas asseguradas aos empregados pela CLT, considerando suas peculiaridades, descritas nas leis que norteiam esse programa, como exemplo disso, foi citada a diferença entre o FGTS do emprego normal e o do aprendiz, onde a contribuição do jovem é de apenas 2%.

Assim sendo, ficou demonstrado através dessa pesquisa que é compensador para a empresa a contratação do jovem aprendiz, pois, além de estar contribuindo com a formação profissional desses jovens, ela recebe em troca, entre outros benefícios, uma diminuição no percentual do FGTS. Além de ter a possibilidade transformar um aprendiz inexperiente em um excelente colaborador para a empresa no futuro.

## REFERÊNCIAS

BRASIL, lei 10.097, 19 de dezembro de 2000.

BRASIL, Decreto 5.598, 01 de dezembro de 2005.

BRASIL, Manual da Aprendizagem, 28 de outubro de 2013.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

HULGARD, Ernest. Teorias da Aprendizagem. 5.ed. São Paulo: E.P.U., 1973.

LAKATOS, Marina de Andrade; MARCONI, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MUELLER, Suzana Pinheiro Machado. Métodos para pesquisa em ciências da informação. Brasília: Thesaurus, 2007.

## **ABSTRACT**

The Learning Law imposes rules on the hiring of minors by companies, addressing the rights and duties of employees, always taking as a basis the specific legislation. Due to this fact that scientific research aims to answer the following question: How the learning law interferes the operational and administrative system of the companies? For this purpose was used as a general objective: to analyze the learner's Law and questions about its applicability under the aegis of the companies. In order to achieve this general objective will be necessary to trace specific objectives: check the company's obligations in relation employee & employer from the perspective of the learner's Law identify the legal differences between a normal employee and apprentice employee and analyze the effects caused by this Law in the daily lives of companies. For answers the problems and the outlined objectives was used field research as methodology. Therefore, it was possible to identify through the contractor's opinion revealed in the research, which is rewarding for the company hiring the young, with the legal basis for this law.

Key-words: Learning Law. Learner. Companies.

## ANEXOS

### Pesquisa – Trabalho de Conclusão de Curso

Razão Social \_\_\_\_\_

Nome Fantasia \_\_\_\_\_

Endereço Completo \_\_\_\_\_

Segmento de Atuação Comercial \_\_\_\_\_

Responsável pelas respostas \_\_\_\_\_

Cargo do Responsável pelas respostas \_\_\_\_\_

1-Quantos colaboradores possui sua empresa?

- |                          |             |
|--------------------------|-------------|
| <input type="checkbox"/> | Até 2       |
| <input type="checkbox"/> | De 11 a 25  |
| <input type="checkbox"/> | De 26 a 50  |
| <input type="checkbox"/> | De 51 a 100 |
| <input type="checkbox"/> | Mais de 100 |

2-Quantos aprendizes possui sua empresa?

- |                          |            |
|--------------------------|------------|
| <input type="checkbox"/> | Até 2      |
| <input type="checkbox"/> | De 3 a 6   |
| <input type="checkbox"/> | De 7 a 10  |
| <input type="checkbox"/> | De 11 a 20 |
| <input type="checkbox"/> | Mais de 20 |

3-Sua empresa possui estagiários?

- |                          |     |
|--------------------------|-----|
| <input type="checkbox"/> | Sim |
| <input type="checkbox"/> | Não |

Caso a resposta seja sim

- |                          |            |
|--------------------------|------------|
| <input type="checkbox"/> | Até 2      |
| <input type="checkbox"/> | De 3 a 6   |
| <input type="checkbox"/> | De 7 a 10  |
| <input type="checkbox"/> | De 11 a 20 |
| <input type="checkbox"/> | Mais de 20 |

4- Se você tivesse que optar entre um estagiário e um aprendiz, optaria pelo qual?

- Estagiário.  
 Aprendiz

5- Você sente que as atividades operacionais da sua empresa ficam prejudicada por ter que liberar o aprendiz semanalmente para realização de capacitação?

- Muito prejudicado  
 Razoavelmente prejudicado  
 Pouco prejudicado  
 Não sinto prejuízo algum

6- O que você faz para repor a falta do aprendiz quando ele está nos dias de sua capacitação?

- Deixa parada as tarefas exercidas por ele.  
 Coloca uma pessoa para exercer as atividades do aprendiz e a do próprio substituto  
 Nunca coloca o aprendiz para exercer atividades importantes, de maneira que sua ausência não faz a menor diferença.

7- Você contrataria um aprendiz caso a contratação não fosse obrigatória?

- Sim  
 Não

8- Quanto a eficiência, analisando de forma geral todos os aprendizes, como você os enxerga?

- Ruim  
 Razoável  
 Bom  
 Ótimo

9- Você já precisou demitir um aprendiz, mas não o fez porque a legislação não permitiu?

- Sim  
 Não

10- Na sua opinião, algum (s) aprendiz (es) da sua empresa já se mostrou improdutivo?

- Sim  
 Não

11- Caso sua resposta para pergunta anterior seja sim, você credita essa improdutividade da pergunta 10 a:

- Falta de boa capacitação
- Liderança da empresa ineficaz
- Pouca idade e inexperiência do aprendiz
- Estabilidade garantida pela legislação de que ele não será demitido.

12- Na sua opinião, algum (s) aprendiz (es) da sua empresa já quebrou normas e procedimentos da empresa?

- Sim
- Não

13- Caso sua resposta para pergunta anterior seja sim, você credita essa quebra de normas da pergunta 12 a:

- Falta de orientação da chefia
- Influência de colegas mais antigos da empresa.
- Pouca idade e inexperiência do aprendiz.
- Estabilidade garantida pela legislação de que ele não será demitido.

14- Os aprendizes de sua empresa, desenvolve atividades relevantes?

- Desenvolve atividades bastante importantes para empresa.
- Desenvolve atividades pouco importantes para empresa.
- Desenvolve atividades sem menor importância para empresa.