



aprendiz

CENTRO SOCIAL
DE EDUCAÇÃO
PARA O TRABALHO

GUIA COMPLETO

LEI DA APRENDIZAGEM E LEI DO ESTÁGIO

LEI 10.097/2000 E LEI 11.788/2008



INTRODUÇÃO

Bem-vindo ao Ebook "**Guia Completo das Leis da Aprendizagem e do Estágio: Lei 10.097/2000 e Lei 11.788/2008**". Neste guia abrangente, exploraremos em detalhes as leis que regem a **contratação de jovens aprendizes e estagiários**.

Prepare-se para compreender os **requisitos, direitos e deveres** tanto das empresas quanto dos jovens envolvidos nesses programas, visando promover o desenvolvimento educacional e profissional dos jovens talentos.

ÍNDICE

Capítulo 1.....	3
Lei da Aprendizagem (Lei 10.097/2000).	
Capítulo 2.....	5
Jovem Aprendiz: Definição e Requisitos.	
Capítulo 3.....	7
Responsabilidade das Empresas.	
Capítulo 4.....	9
Direitos e Deveres dos Jovens Aprendizes	
Capítulo 5.....	10
Incentivos para Empresas.	
Capítulo 6.....	11
Lei do Estágio (Lei 11.788/2008).	
Capítulo 7.....	12
Estagiários: Quem são?	
Capítulo 8.....	13
Requisitos e Responsabilidades da Empresa.	
Capítulo 9.....	15
A Importância do Agente de Integração.	
Capítulo 10.....	15
Benefícios para Empresas e Estudantes.	
Capítulo 11.....	16
Implementando Programas Bem-Sucedidos.	





Lei da Aprendizagem (Lei 10.097/2000)

A Lei da Aprendizagem, é uma legislação brasileira que estabelece diretrizes para a formação técnico-profissional de jovens, visando à sua inserção no mercado de trabalho de forma qualificada. Essa Lei estabelece um conjunto de normas e regulamentações que as empresas devem seguir ao contratar aprendizes.

De acordo com a Lei 10.097/2000, **as empresas de médio e grande porte que possuem mais de 7 funcionários, são obrigadas a contar com Jovem Aprendiz** em seus quadros de funcionários, em um percentual mínimo de 5% e máximo de 15%.

As empresas devem seguir o cumprimento das cotas, pois, caso não seja cumprido poderá gerar multas ou penalidades para a empresa.

No entanto, as microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP) não tem a obrigatoriedade e podem optar ou não por contratar esses profissionais.

A Lei da Aprendizagem fundamenta-se em princípios como a integração entre teoria e prática, jornada de trabalho limitada, formação integral do aprendiz e contrato de trabalho específico. E através de uma abordagem inclusiva, contribui para a criação de uma força de trabalho qualificada, ao mesmo tempo em que proporciona aos jovens uma oportunidade valiosa de desenvolvimento profissional e pessoal em um ambiente seguro e orientado.



Adicionalmente, ao contratar jovens talentos, as empresas proporcionam a eles uma formação profissional que visa alinhar o desenvolvimento desses indivíduos à cultura organizacional, representando uma oportunidade valiosa de retenção de mão de obra ao término do programa de aprendizagem.





Jovem Aprendiz: Definição e Requisitos

Um jovem aprendiz é uma pessoa com idade entre **14 e 24 anos** que participa de um programa de aprendizagem profissional, conforme estabelecido pela Lei da Aprendizagem (Lei 10.097/2000). Para participar do programa, o jovem precisa atender a certos critérios e requisitos:



Idade: O jovem deve ter idade entre 14 e 24 anos para ser elegível ao programa de aprendizagem. A exceção é para pessoas com deficiência, para as quais não há limite máximo de idade.



Escolaridade: O aprendiz deve estar matriculado e frequentando a escola regularmente, caso não tenha concluído o ensino médio.



Carga Horária: O jovem aprendiz não pode trabalhar mais do que 6 horas diárias, totalizando até 30 horas semanais.



Contrato de Aprendizagem: O aprendiz deve ser contratado por meio de um contrato de aprendizagem, que é um acordo formal entre o jovem, a empresa e uma instituição formadora. Esse contrato determina os direitos, deveres e obrigações das partes envolvidas.



Formação Teórica: O programa de aprendizagem inclui uma parte teórica, na qual o aprendiz recebe formação em sala de aula, ministrada por instituições formadoras. Essa formação complementa a prática profissional que ocorre no ambiente de trabalho.



Atividade Profissional: O jovem aprendiz deve desempenhar atividades compatíveis com seu nível de desenvolvimento e com o curso de aprendizagem profissional no qual está matriculado. Essas atividades não podem prejudicar sua saúde, segurança e desenvolvimento pessoal.



Salário e Benefícios: O aprendiz tem direito a uma remuneração proporcional ao seu tempo de trabalho, que deve ser calculada com base no salário-mínimo vigente. Além disso, o aprendiz tem direito trabalhistas garantidos, como férias, 13º salário e FGTS.



Responsabilidade das Empresas

Para que as empresas cumpram as obrigações da Lei da Aprendizagem (Lei 10.097/2000), é necessário seguir um conjunto de diretrizes e procedimentos específicos. Abaixo estão algumas etapas e práticas que as empresas devem adotar para estar em conformidade com a lei:

1. Cálculo da Cota de Aprendizagem:

De acordo com a Lei da Aprendizagem, todas as empresas de médio e grande porte devem contratar um número de aprendizes equivalente a um mínimo de 5% e um máximo de 15% do seu quadro de funcionários.

São excluídas da base de cálculo da cota de aprendizagem, as funções que exijam formação de nível técnico ou superior e os cargos de direção, de gerência ou de confiança, bem como os empregados em regime de trabalho temporário e os aprendizes já contratados.

2. Parceria com Instituição Formadora:

A empresa deve estabelecer parceria com uma instituição formadora reconhecida pelo Ministério do Trabalho, como o **ABC Aprendiziz**. Ela será responsável pela parte teórica do programa de aprendizagem e fornecerá a formação necessária ao jovem.



3. Contratação de Aprendizizes:

A empresa deve contratar aprendizes em conformidade com o percentual estabelecido pela cota. Os aprendizes devem atender aos critérios de idade especificados na lei. A empresa deve formalizar contratos de aprendizagem individuais com cada jovem, definindo os termos e condições da relação de trabalho, como curso, definição da carga horária e remuneração mensal.

4. Remuneração de Benefícios:

Os aprendizes têm direito a uma remuneração proporcional à jornada de trabalho, com base no salário-mínimo. No entanto, o contrato de aprendizagem, a convenção ou o acordo coletivo da categoria poderá garantir ao jovem um pagamento superior. Além disso, o aprendiz também tem direito ao vale-transporte, décimo terceiro salário e férias.

5. Formação Teórica e Prática:

As empresas devem garantir que os aprendizes tenham acesso à formação prática dentro do ambiente de trabalho, de forma a adquirirem as habilidades e conhecimentos necessários para a ocupação ou profissão. A formação teórica, ministrada pela instituição formadora, deve estar alinhada com o curso de aprendizagem e com a prática realizada na empresa.



6. Acompanhamento e Avaliação:

A empresa deve realizar um acompanhamento do desempenho e do desenvolvimento dos aprendizes, garantindo que eles estejam obtendo uma experiência de aprendizado eficaz e significativa.

Direitos e Deveres dos Jovens Aprendizes

Os jovens aprendizes têm direitos específicos assegurados pela Lei da Aprendizagem (Lei 10.097/2000) no contexto de sua formação profissional. Esses direitos incluem aspectos relacionados à **remuneração, formação teórica e prática, jornada de trabalho e alguns direitos trabalhistas assegurados.**

Além disso, lei estabelece normas para garantir que os aprendizes sejam tratados de forma justa e recebam uma formação adequada. E ao final do contrato de aprendizagem, o jovem tem o direito de receber um certificado de aprendizagem, que comprova a sua formação profissional. Esse certificado é um reconhecimento da experiência adquirida e pode ser valioso ao buscar oportunidades futuras de emprego.

Por outro lado, cabe ao jovem manter um bom desempenho durante o programa de aprendizagem, ter zelo no cumprimento das tarefas a ele designadas pela empresa, ser pontual em relação aos seus horários de aprendizagem e de trabalho, respeitar as regras determinadas e cumprir o acordado em seu contrato.



Incentivos para Empresas

As empresas que aderem à Lei da Aprendizagem podem se beneficiar de alguns incentivos como forma de estímulo à contratação de jovens aprendizes e ao cumprimento das cotas estabelecidas.

1 Custos Reduzidos

- O contrato de aprendizagem possui um custo menor do que o contrato comum;
- Redução no recolhimento do FGTS para 2%;
- Dispensa de aviso prévio remunerado;
- Isenção de multa rescisória.

2 Responsabilidade Social e Imagem da Empresa

Além dos incentivos financeiros diretos, as empresas que cumprem as cotas de aprendizagem também podem melhorar sua reputação ao demonstrar responsabilidade social e comprometimento com a formação profissional dos jovens. Isso pode resultar em uma imagem positiva perante a sociedade e os clientes.

3 Desenvolvimento de Mão de Obra Qualificada

Ao investir na formação de jovens aprendizes, as empresas estão contribuindo para o desenvolvimento e formação de futuros profissionais, difundindo seus valores e culturas organizacionais. Além disso, podem ainda contratar os aprendizes por elas treinados, como empregados ao término do programa, potencializando a qualidade do seu quadro funcionários.



Lei do Estágio (Lei 11.788/2008)

A Lei do Estágio, regulamentada pela Lei nº 11.788/2008, estabelece as regras e diretrizes para a realização de estágios por estudantes em instituições de ensino públicas e privadas. Essa legislação tem uma relevância significativa na formação dos estudantes, proporcionando a oportunidade de adquirir experiência prática e desenvolver habilidades essenciais para a carreira.



A Lei do Estágio define o estágio como um ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo e à formação integral do estudante. O estágio deve ser parte do projeto pedagógico do curso e proporcionar experiências relacionadas à área de estudo do estudante, com exceção de estagiários do ensino médio, que não exige tarefas específicas e nem vinculadas ao estudo.

As contratações de Estagiários não criam vínculo empregatício de qualquer natureza e sobre estas contratações não incidem os encargos sociais previstos na CLT.



Estagiários: Quem são?

Um estagiário é um estudante que realiza um estágio, que é um período de aprendizado prático em uma empresa ou instituição. O estágio visa complementar a formação acadêmica do estudante, proporcionando-lhe experiência em um ambiente profissional real e a oportunidade de aplicar os conhecimentos teóricos adquiridos em sala de aula, bem como amenizar o impacto da passagem da vida estudantil para o mundo do trabalho, proporcionado pelo contato direto com o meio profissional.

Estudantes a partir de 16 anos que estiverem frequentando o ensino regular, em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos, podem participar do Programa de Estágio.

O estágio, na forma da sua regulamentação, visa, além do aprendizado das competências próprias da atividade profissional, o importante desenvolvimento do Estudante para a vida cidadã e para o trabalho. Proporciona o desenvolvimento de competências como **trabalho em equipe, comunicação, resolução de problemas e adaptabilidade.**



Requisitos e Responsabilidades da Empresa

As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como Profissionais Liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio.

O estágio é regido por Legislação própria e, observados os requisitos legais, não estabelece vínculo empregatício de qualquer natureza, incluindo os encargos sociais inerentes à CLT, entretanto, o estagiário tem direito a férias de 30 dias a cada doze meses de estágio na mesma Empresa ou, o proporcional ao período estagiado, gozadas ou remuneradas.

A carga horária semanal é de no máximo 30 horas e a duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário com deficiência.

O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender as seguintes proporções, quando se tratar de estagiários do Ensino Médio, Educação Especial e Eja:

- I – de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: **1 (um) estagiário;**
- II – de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: **até 2 (dois) estagiários;**
- III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: **até 5 (cinco) estagiários;**
- IV – acima de 25 (vinte e cinco) empregados: **até 20% de estagiários.**



Não há piso de remuneração preestabelecido e o valor da bolsa-estágio e demais benefícios são definidos por livre acordo entre as partes, sendo a remuneração e o auxílio-transporte compulsórios para os estágios não obrigatórios.

O período médio de contratação é de 6 meses e pode ser rescindido a qualquer momento, por qualquer das partes, sem ônus, multas ou indenizações.

O estágio deve ser formalizado por meio de um Termo de Compromisso de Estágio entre a instituição de ensino, o estudante, o agente de integração e a parte concedente (empresa) e é obrigatório o Certificado de Seguro de Acidentes Pessoais. A ausência desses documentos caracteriza vínculo empregatício e sujeita a Empresa às sanções previstas na CLT.

A empresa concedente do estágio deve indicar funcionário do seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até dez estagiários simultaneamente.



A Importância do Agente de Integração

Agentes de Integração são entidades, como o **ABC Aprendiz**, que visam, principalmente, auxiliar no processo de aperfeiçoamento do estágio, contribuindo na busca por espaço no mercado de trabalho, aproximando, instituições de ensino, estudantes e empresas (art. 5º da Lei nº 11.788/2008).

Os agentes de integração trabalham assessorando as empresas na captação e contratação de estudantes, tornando o processo de contratação mais fácil, ágil e seguro.

Benefícios para Empresas e Estudantes

O estágio é um mecanismo importante para que os estudantes adquiram experiência prática e desenvolvam habilidades relevantes para suas carreiras. Ao mesmo tempo, as empresas se beneficiam ao receber novas perspectivas, identificar talentos futuros e contribuir para a formação profissional dos estudantes. É uma relação mutuamente vantajosa que impulsiona o crescimento tanto dos indivíduos quanto das organizações.

O apoio à formação de estudantes por meio de estágios demonstra o compromisso da empresa com a educação e o desenvolvimento profissional dos jovens.



Implementando Programas Bem-Sucedidos

Certamente, implementar programas de aprendizagem e estágio pode trazer muitos benefícios para as empresas, desde a formação de uma mão de obra qualificada até a identificação de talentos futuros. Aqui estão algumas dicas práticas para empresas que desejam iniciar esses programas de forma eficaz:

Identifique Objetivos Claros: Defina os objetivos de cada programa, como desenvolver talentos internos, preencher necessidades específicas de mão de obra ou promover a diversidade.

Defina Funções e Responsabilidades: Designe responsabilidades claras para os supervisores. Eles devem estar preparados para receber, orientar e apoiar os aprendizes ou estagiários.

Crie um Plano de Desenvolvimento: Elabore um plano de aprendizado que inclua atividades práticas, metas de aprendizagem e avaliações regulares.

Estabeleça Parcerias: Colabore com instituições de ensino para garantir a qualidade da formação teórica complementar.

Busque Instituições que para garantam a qualidade da formação teórica complementar dos aprendizes ou estagiários. Certifique-se de que o currículo atenda às necessidades do programa.

Promova a Comunicação: Mantenha uma comunicação aberta com os aprendizes ou estagiários para garantir que eles compreendam suas funções e expectativas.



Ofereça Feedback Construtivo: Forneça feedback regular sobre o desempenho, apontando pontos fortes e áreas de melhoria.

Garanta Condições de Trabalho Adequadas: Proporciono um ambiente seguro e inclusivo que permita o crescimento dos aprendizes e estagiários.

Avalie o Programa: Regularmente, avalie o programa para identificar oportunidades de melhoria e ajustar os processos conforme necessário

Investir no desenvolvimento profissional de aprendizes e estagiários vai além de simplesmente cumprir obrigações legais ou preencher lacunas de mão de obra. É um compromisso com o futuro, com a construção de uma sociedade mais capacitada e com uma cultura organizacional que valoriza o crescimento individual e coletivo. Esses jovens talentos, ao serem nutridos e capacitados, contribuirão para a transformação das empresas e da sociedade como um todo.

Portanto, ao estabelecer e sustentar programas de aprendizagem e estágio de qualidade, as empresas não apenas moldam o presente, mas também moldam o futuro, impulsionando uma geração de profissionais preparados, engajados e prontos para enfrentar os desafios do mundo profissional. O investimento no desenvolvimento de aprendizes e estagiários é uma escolha que traz dividendos duradouros, promovendo uma cultura de excelência, inovação e progresso contínuo.



Onde Contratar um Jovem Aprendiz ou Estagiário?

Este é um momento crucial em sua jornada com os Jovens Aprendizes e Estagiários. Isso se deve à importância da seleção cuidadosa e atenta da instituição parceira.

Uma abordagem recomendável é buscar por organizações não governamentais (ONGs), como o **ABC Aprendiz**, que oferecem programas desse tipo. Existem várias ONGs que disponibilizam esses tipos de programas. Um exemplo notável é o ABC Aprendiz - Centro Social de Educação para o Trabalho, uma das principais instituições do setor e reconhecida como uma das melhores ONGs no Brasil.

Conheça nossos programas.

Sobre o ABC Aprendiz

O ABC Aprendiz - Centro Social de Educação para o Trabalho é uma organização sem fins lucrativos, fundada em 1962 e administrada pelo Rotary Club de Santo André, que atende gratuitamente jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade socioeconômica da região do grande ABCDM, através de Programas de Qualificação Social e Profissional e Empregabilidade.





Possui o selo ONG Transparente e é reconhecida como uma das 100 Melhores ONGs do Brasil, pelo Instituto Doar e Rede Filantropia. Em 2019 recebeu o Prêmio Salvador Arena de Gestão Profissional e, nos anos de 2021 e 2022, o Prêmio Santo André de Excelência em Gestão e foi também reconhecida como um dos 100 melhores Fornecedores para RHs, pela GRH e premiada, pelo Gupy destaca, como um RH que inspira.

Ao todo, mais de 32 mil jovens e adolescentes já tiveram suas vidas transformadas pelos projetos da Instituição.

Entre em contato e invista em um jovem talento.





ABC Aprendiz

Centro Social de Educação para o Trabalho

Avenida Dom Jorge Marcos de Oliveira
nº 120, Vila Guiomar - Santo André /SP

(11) 4438-7733/4438-7575

(11) 94209-1914

comercial@abcaprendiz.org.br



aprendiz

CENTRO SOCIAL
DE EDUCAÇÃO
PARA O TRABALHO