

# Dia do Jovem: Entenda a lei de contratação de aprendizes pelas empresas

Empregadores de médio e grande porte são obrigadas a contratar um percentual de jovens com idade entre 14 e 24 anos

Por Valor — São Paulo

12/04/2025 09h00 · Atualizado há 3 horas



Gilson de Souza Silva: sócio do CNFLaw — Foto: Divulgação

As **empresas de médio e grande porte** são obrigadas pela **Lei do Jovem Aprendiz** (nº 10.097/2000) a contratar um **percentual de jovens** com **idade entre 14 e 24 anos**. Essa **legislação** foi criada com o objetivo de promover a **qualificação profissional** e estimular o **primeiro emprego**.

Na véspera do **Dia do Jovem**, comemorado neste domingo, e em época de combate à **evasão escolar**, o cumprimento da **Lei do Jovem Aprendiz** ganha mais importância. O **IBGE** registrou, no ano passado, que **19%** dos jovens de **15 a 29 anos** abandonaram a escola antes de concluir o ensino básico. Isso equivale a **9,1 milhões** de jovens.

Esse contrato pode durar, no máximo, dois anos. O aprendiz tem assegurado o pagamento do salário no período e, ao final, pode entrar para o banco de talentos da empresa onde trabalhar para uma eventual futura contratação como estagiário. Seu currículo também ganha pontos no mercado.

Algumas empresas passaram a usar a crise desencadeada pela pandemia como argumento ao responderem a ações civis públicas milionárias movidas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) por descumprimento da cota de aprendizes. Mas, na maioria dos casos, o Judiciário não tem aceito essa alegação e exige a contratação prevista em lei.

Ao **Valor**, o advogado **Gilson de Souza Silva**, especialista em Direito do Trabalho, sócio do escritório Comparato, Nunes, Federici & Pimentel Advogados (**CNFLaw**),

responde a nove perguntas sobre o tema:

## 1- Quais empresas devem cumprir a lei do Jovem Aprendiz?

De acordo com a Lei nº 10.097/2000, empresas de médio e grande porte com pelo menos sete funcionários devem contratar jovens aprendizes. A contratação é facultativa para microempresas, empresas de pequeno porte, e entidades sem fins lucrativos.

## 2- Quais jovens podem ser aprendizes? Quanto eles ganham?

Os jovens que podem ser aprendizes, de acordo com a Lei nº 10.097/2000, são aqueles que atendem aos seguintes critérios:

**Idade** - Jovens entre 14 e 24 anos. A faixa etária é estabelecida para garantir que os aprendizes estejam em um período de formação e desenvolvimento.

**Educação** - Podem ser contratados jovens que estejam cursando ou já tenham concluído o ensino fundamental ou médio. A experiência prática deve ser compatível com a formação teórica que estão recebendo.

**Jovens em situação de vulnerabilidade** - Muitas vezes, programas de aprendizagem priorizam jovens que vêm de contextos socioeconômicos desfavorecidos, oferecendo a eles uma oportunidade de inserção no mercado de trabalho.

O aprendiz tem direito a uma remuneração que deve ser, no mínimo, o salário mínimo hora ou o valor estipulado em norma coletiva. O valor pode variar dependendo do setor e da região, mas deve sempre respeitar esses parâmetros mínimos.

## 3 - Há previsão específica sobre jovens com deficiência na lei? Ela é inclusiva?

Sim, existe a previsão legal e a lei é considerada inclusiva, pois propicia oportunidade aos jovens portadores de deficiência. Vale ressaltar que, de acordo com o artigo 44,

parágrafo único, do Decreto nº 11.479/2023, a idade máxima prevista de 24 anos, não se aplica a aprendizes com deficiência.

## 4- Além do salário, quais os direitos/benefícios previstos na lei para os jovens?

Além do salário, a Lei nº 10.097/2000 prevê uma série de direitos e benefícios para os jovens aprendizes, quais sejam:

**Registro em carteira de trabalho** - O contrato de aprendizagem deve ser formalizado com o registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), garantindo a formalização da relação de trabalho.

**Carga horária** - A carga horária do aprendiz deve ser compatível com a sua formação teórica e prática, não ultrapassando 6 horas diárias para aqueles que ainda não concluíram o ensino fundamental e 8 horas para os que já concluíram.

**Férias** - O aprendiz tem direito a 30 dias de férias, que devem ser concedidas preferencialmente durante o período de recesso escolar.

**13º Salário** - O aprendiz tem direito ao 13º salário, proporcional ao tempo de serviço.

**Vale-Transporte** - O aprendiz tem direito ao vale-transporte, que deve ser fornecido pela empresa para cobrir os custos de deslocamento até o local de trabalho.

**Acesso à Formação Teórica** - O aprendiz deve ter acesso à formação teórica, que pode ser oferecida por instituições de ensino conveniadas, garantindo que a aprendizagem prática seja complementada por conhecimento teórico.

**Outros benefícios** - O aprendiz tem direito a outros benefícios trabalhistas, como vale-refeição ou alimentação, conforme a política da empresa.

**Proteção contra dispensa arbitrária** - O aprendiz não pode ser dispensado sem justa causa durante o período de aprendizagem, salvo em situações específicas previstas na legislação.

## 5- O que pode acontecer caso a empresa não cumpra a cota exigida?

Caso uma empresa não cumpra a cota exigida para a contratação de aprendizes, ela pode enfrentar algumas consequências legais e administrativas.

**Multas** - A empresa pode ser penalizada com multas administrativas, que variam de acordo com a legislação e a gravidade da infração. Essas multas são aplicadas para incentivar o cumprimento das normas de contratação de aprendizes.

**Ação fiscal** - A empresa pode ser alvo de ações fiscais por parte do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) ou outros órgãos competentes, que podem realizar auditorias e fiscalizações para verificar o cumprimento das obrigações legais.

**Impedimentos em licitações** - Empresas que não cumprem a cota de aprendizes podem enfrentar dificuldades em participar de licitações públicas, uma vez que o cumprimento das normas trabalhistas é frequentemente um critério de habilitação.

**Ação judicial** - A falta de cumprimento pode levar a ações judiciais por parte de órgãos de defesa dos direitos dos trabalhadores ou até mesmo por aprendizes que se sintam prejudicados.

## 6- O que tem levado o descumprimento dessa lei por empresas ir parar no Judiciário? O que os tribunais têm decidido?

As principais discussões judiciais a respeito do tema estão atreladas ao não cumprimento da lei, bem como a análise no sentido da inclusão ou exclusão de algumas funções da base de cálculo utilizada para se chegar ao número correto de aprendizes. Outro tema discutido no Judiciário se refere a validade de flexibilidade da base de cálculo da cota de aprendizagem através de norma coletiva. Nessas situações, os tribunais estão decidindo que as empresas devem cumprir fielmente a lei e que as normas coletivas não possuem o condão de alterar a base de cálculo, pois esbarraria na proibição contida no artigo 611-B da CLT. Em relação à inclusão ou exclusão de funções da base de cálculo da cota, a manifestação dos tribunais se dá analisando a situação específica de cada empresa.

## 7-A Lei do Aprendiz tem sido flexibilizada na prática?

Entendemos que a Lei do Aprendiz não tem sido flexibilizada na prática.

## 8-Entidades têm colaborado com as empresas para o recrutamento desses jovens?

Sim, diversas entidades colaboram ativamente com as empresas no recrutamento e formação de jovens aprendizes no Brasil. Essa colaboração é fundamental para o funcionamento do programa de aprendizagem, que exige tanto a parte prática (na empresa) quanto a formação teórica (ministrada por essas entidades). Principais tipos de entidades que colaboram: Serviços Nacionais de Aprendizagem (Sistema "S"):

**Senai** (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) Focado na formação profissional para a indústria. Oferece cursos de aprendizagem industrial em diversas áreas e auxilia empresas na contratação de aprendizes.

**Senac** (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial) - Voltado para a formação profissional no comércio de bens, serviços e turismo. Também oferece programas de aprendizagem e intermedia a contratação de jovens.

**Senar** (Serviço Nacional de Aprendizagem Rural) - Dedicado à formação profissional e à promoção social no meio rural.

**Escolas Técnicas de Educação** - Instituições de ensino técnico que também podem oferecer programas de aprendizagem profissional.

**Entidades sem fins lucrativos** - Organizações da sociedade civil que têm como objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional.

**CIEE** (Centro de Integração Empresa-Escola) - Embora não seja um serviço nacional de aprendizagem, o CIEE é uma das maiores instituições que intermedia o contato entre estudantes (incluindo jovens aprendizes) e empresas, facilitando o recrutamento e a gestão dos programas.

## 9-Esses jovens podem ser efetivados? Isso tem acontecido?

Sim, jovens aprendizes podem ser efetivados, e isso acontece com certa frequência. Nada impede que a empresa contrate o jovem aprendiz por prazo indeterminado após o término do contrato de aprendizagem, que em regra é de 2 anos. Algumas instituições e programas de aprendizagem até divulgam suas taxas de efetivação, demonstrando que uma parcela significativa dos aprendizes consegue uma oportunidade de contrato permanente.

< Mais recente

Próxima >

### Conheça o Valor One

Acompanhe os mercados com nossas ferramentas [ACESSAR GRATUITAMENTE >](#)

---

Mais do Valor **Econômico**