



Quer contratar um aprendiz? Confira como implementar um programa de aprendizagem na sua empresa.

Implementar um programa de aprendizagem permite às empresas **formar novos profissionais e contribuir para a inserção protegida de adolescentes e jovens no mercado de trabalho.**

Regulamentada pela Lei 10.097/2000 (Lei do Aprendiz), a aprendizagem profissional combina **formação teórica e prática**, garantindo qualificação, acompanhamento pedagógico e direitos trabalhistas aos participantes.

Passo a passo para implementar a aprendizagem

Para simplificar o processo, a empresa pode seguir o roteiro abaixo com o apoio de entidades formadoras habilitadas.

1 Verifique a obrigação de contratar aprendizes.

O primeiro passo é saber se a sua empresa é obrigada ou não a contratar aprendizes.

A legislação brasileira estabelece que essa contratação é obrigatória para estabelecimentos com pelo menos sete empregados em funções que demandem formação profissional. A cota deve corresponder a, no mínimo, 5% e, no máximo, 15% dos trabalhadores enquadrados nessa condição. Caso o cálculo resulte em fração, o número deve ser arredondado para cima.

2 Identifique a cota de contratação

Se a sua empresa está obrigada a contratar aprendizes, o próximo passo é saber quantas vagas devem ser preenchidas. Para isso, é necessário analisar o quadro de pessoal e identificar as funções que demandam formação profissional.

Devem ser excluídos do cálculo cargos de direção, gerência e funções que exijam formação técnica ou superior, além de trabalhadores temporários e prestadores de serviço.

3 Saiba quais funções entram no cálculo

Verifique quais ocupações demandam formação profissional com base na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

4 Escolha uma entidade formadora credenciada

A empresa deve firmar parceria com uma entidade habilitada e registrada no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional (CNAP), responsável pela formação teórica e pelo acompanhamento pedagógico do programa.

Os Serviços Nacionais de Aprendizagem (Sistema S) e outras entidades habilitadas para ofertar programas de aprendizagem podem auxiliar desde o recrutamento dos candidatos até o acompanhamento das atividades desenvolvidas.

5 Recrute com foco em inclusão

Podem ser contratados adolescentes e jovens entre 14 e 24 anos incompletos. Para pessoas com deficiência, não há limite máximo de idade para contratação como aprendiz.

A legislação também estimula a inclusão de adolescentes entre 14 e 18 anos e de jovens em situação de vulnerabilidade social, ampliando o acesso a oportunidades de qualificação profissional e trabalho protegido. Diferentemente de outras modalidades de contratação, a aprendizagem não exige experiência profissional prévia. De acordo com a diretora-executiva da Renapsi, "o foco está no potencial de desenvolvimento, no interesse do jovem e na sua disponibilidade para participar da formação".





6 **Formalize a contratação**

A contratação deve ser formalizada por escrito, por meio de contrato de aprendizagem com prazo determinado de até dois anos.

O vínculo deve ser registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) digital e informado ao eSocial. O aprendiz tem direito à remuneração, 13º salário, férias e demais garantias previstas na legislação trabalhista. Para menores de 18 anos, as férias devem coincidir com o período de férias escolares.

A jornada de trabalho exige atenção. O limite é de seis horas diárias, podendo chegar a oito horas para quem já concluiu o ensino fundamental, desde que sejam contabilizadas as horas destinadas à formação teórica. Não é permitida a realização de horas extras nem a adoção de banco de horas.

7 **Indique um monitor e acompanhe o desenvolvimento**

A legislação exige que a empresa indique um profissional experiente para acompanhar as atividades do aprendiz e atuar como elo entre a organização e a entidade formadora.

Por se tratar de um contrato especial, a rescisão antecipada somente pode ocorrer em situações previstas em lei, como falta disciplinar grave, desempenho insuficiente atestado pela entidade formadora ou perda do ano letivo por excesso de faltas à escola regular.

Erros que podem comprometer o programa

Segundo Aline Dária Ferreira, um dos erros mais frequentes é tratar a aprendizagem apenas como uma obrigação legal.

Entre as falhas mais comuns estão:

- Não preparar as lideranças para receber os jovens;
- Atribuir atividades sem caráter formativo;
- Tratar o aprendiz apenas como mão de obra de baixo custo;
- Manter pouco diálogo com a entidade formadora;
- Não planejar o desenvolvimento dos participantes.



Benefícios para a empresa e para a sociedade

Além de cumprir a legislação, a contratação de aprendizes traz benefícios para a empresa e para a sociedade.

A legislação prevê o recolhimento de FGTS à alíquota de 2% sobre a remuneração do aprendiz, percentual inferior aos 8% aplicados aos contratos de trabalho convencionais.

As vantagens, porém, vão além do aspecto financeiro. Empresas que investem na aprendizagem costumam observar ganhos relacionados à formação de talentos, renovação de equipes, fortalecimento da diversidade e ampliação das oportunidades de desenvolvimento profissional.

A aprendizagem profissional também é reconhecida como uma das principais estratégias de prevenção e combate ao trabalho infantil, ao oferecer uma alternativa protegida de formação e inserção no mundo do trabalho sem afastar adolescentes e jovens da escola.

Onde buscar orientação?

Para tirar dúvidas, as empresas podem consultar normativos e informações sobre o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional no site do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Também é possível buscar apoio junto às entidades formadoras habilitadas, que oferecem orientação desde o cálculo da cota até o acompanhamento pedagógico dos aprendizes.

Além dessas fontes de consulta, o site do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem da Justiça do Trabalho reúne informações, dados, publicações e exemplos de boas práticas para apoiar empresas interessadas em implantar ou aperfeiçoar seus programas de aprendizagem.