

**FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS**

**O APRENDIZ NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE A
PERCEPÇÃO DO GESTOR DE PESSOAS**

**ANNA KAROLYNNE AIRES TAVARES
JULIANE SOUSA MALTA
KÁTIA MARIA MIRANDA**

ANÁPOLIS

2012

**ANNA KAROLYNNE AIRES TAVARES
JULIANE SOUSA MALTA
KÁTIA MARIA MIRANDA**

**O APRENDIZ NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE A
PERCEPÇÃO DO GESTOR DE PESSOAS**

Artigo apresentado à Coordenação da Faculdade Católica de Anápolis para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas, sob a orientação da Professora Ms. Márcia Sumire Kurogi.

ANÁPOLIS

2012

**ANNA KAROLYNNE AIRES TAVARES
JULIANE SOUSA MALTA
KÁTIA MARIA MIRANDA**

**O APRENDIZ NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE A
PERCEPÇÃO DO GESTOR DE PESSOAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas da Faculdade Católica de Anápolis como requisito para obtenção do título de Especialista.

Anápolis-GO, 22 de novembro de 2012.

APROVADA EM: _____ / _____ / _____ NOTA _____

BANCA EXAMINADORA

Profa. Ms. Elaine Abrahão Amaral

Profa. Ms. Joicy Mara Rezende Rolindo

Profa. Ms. Márcia Sumire Kurogi

O APRENDIZ NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE A PERCEPÇÃO DO GESTOR DE PESSOAS

Anna Karolynne Aires Tavares¹
Juliane Sousa Malta²
Kátia Maria Miranda³
Márcia Sumire Kurogi⁴

RESUMO: O presente artigo teve como objetivo relatar sobre a visão do gestor de pessoas a respeito do aprendiz nas organizações. Através da análise de artigos, leis e decretos, verificou-se se há aceitação e cumprimento da legislação vigente no que diz respeito ao aprendiz. Investigou-se também se há falta de conhecimento ou interesse sobre o tema em estudo. A fim de conferir a opinião dos gestores com relação a tal, foi realizada uma pesquisa de campo com seis gestores de seis empresas de diferentes áreas de atuação na cidade de Anápolis, Goiás. Após a análise dos dados obtidos, chegou-se à conclusão que essas organizações não estão levando em conta que a contratação de aprendizes é um dever e não uma opção. Entendeu-se que esse fato se dá devido à falta de interesse e aceitação das empresas e não por falta de conhecimento.

Palavras-chave: aprendiz, cumprimento, conhecimento, gestor de pessoas.

1. INTRODUÇÃO

Observando-se as organizações, percebe-se a existência de vários tipos de empregados. De acordo com Garcia (2009), são modalidades de empregados: o empregado eleito diretor de sociedade; o empregado em domicílio e teletrabalho; o empregado doméstico; o empregado rural; o empregado público; o empregado aprendiz e a mãe social.

Entretanto, dentre essas modalidades, uma em especial tem repercutido no ambiente empresarial nos últimos tempos: o empregado aprendiz. O provável não cumprimento do que é determinado no art. 429, caput, da CLT (2009) - “as organizações são obrigadas a empregar um número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos colaboradores existentes em cada uma

¹ Graduada em Gestão Recursos Humanos, anna_karolynne09@hotmail.com

² Graduada Gestão de Recursos Humanos, juliane.malta@yahoo.com.br

³ Graduada em Gestão de Trânsito, katia@tcabus.com.br

⁴ Graduada em Psicologia, marcia.kurogi@gmail.com

delas” - vem sendo alvo de fiscalizações trabalhistas com frequência. Estas podem ocasionar em multas pecuniárias à empresa infratora.

Partindo-se dessa premissa, o tema abordado no decorrer desta pesquisa foi o Aprendiz no Mercado de Trabalho, por meio do qual chegou-se ao questionamento: Qual a percepção do gestor de pessoas com relação ao aprendiz no mercado de trabalho?

Por meio desta pesquisa, os gestores de pessoas poderão conhecer sobre o aprendiz no mercado de trabalho: sua origem, as vantagens e as desvantagens de sua contratação, as características legais de um contrato de aprendizagem e conceitos importantes relacionados ao tema, o que poderá refletir ou não em seus comportamentos com relação a tal. Também pode-se mensurar o grau de conhecimento do gestor de pessoas sobre os aprendizes e proporcionar autoconhecimento às pesquisadoras.

A importância de se realizar esta pesquisa está relacionada às frequentes fiscalizações trabalhistas direcionadas ao provável não cumprimento do que é estabelecido no art. 429, caput da CLT (2009), que vêm resultando no aumento de encargos trabalhistas.

Devido ao fato de trabalhar em jornada menor, necessitar de constante orientação, não possuir experiência e ainda a contratação ser obrigatória por lei, supõe-se que há uma percepção negativa do gestor de pessoas com relação ao aprendiz e que a contratação de aprendizes só ocorre pelo fato de haver essa obrigação. Presume-se ainda que as empresas que cumprem essa determinação não ultrapassam o mínimo exigido.

Este estudo teve como objetivo relatar sobre a visão do gestor de pessoas sobre o aprendiz nas organizações.

Através da análise de artigos, leis e decretos, verificou-se se há aceitação e cumprimento da legislação vigente no que diz respeito ao aprendiz e investigou-se se há falta de conhecimento ou interesse sobre o tema em estudo por parte do gestor de pessoas.

A pesquisa teve como finalidade conhecimento intelectual, podendo ser classificada como pesquisa pura que, conforme Andrade (2009), tem como objetivo alcançar o saber para satisfação do desejo de adquirir conhecimento sem que haja aplicação prática.

Quanto aos objetivos, compreende-se a pesquisa como descritiva, pois buscou descrever o fenômeno estudado, através da observação dos fatos tal como ocorrem, para expor suas características, causas e semelhanças com outros fenômenos. (BARROS; LEHFELD, 2007)

Quanto ao objeto, a pesquisa foi de campo uma vez que este tipo de pesquisa tem por finalidade levantar informações e buscar conhecimento a fim de compreender e explicar o problema pesquisado. (MARCONI, 1990 *apud* ANDRADE 2009).

Já do ponto de vista da abordagem, desenvolveu-se uma pesquisa quantitativa, pois as opiniões e as informações foram transformadas em números para classificação e análise. (RAMOS, 2007).

O método utilizado para coleta de dados pode ser classificado como estatístico, visto que a organização, a análise e a interpretação dos dados coletados foram realizadas através de medidas estatísticas, objetivando melhor compreensão sobre as características do objeto de estudo. (MARCONI; LAKATOS, 2009)

Para efetuar a coleta de dados, utilizou-se o questionário como instrumento, visando o levantamento de informações por meio de um conjunto de questões, em sua maioria, na forma objetiva, com o intuito de incitar respostas igualmente objetivas, a fim de evitar dúvidas e conhecer a opinião dos sujeitos pesquisados com relação ao assunto em estudo. (SEVERINO, 2010)

Os resultados alcançados nesta pesquisa referem-se à empresas de diferentes ramos de atuação situadas na cidade de Anápolis, Goiás. Para realizar a tabulação de dados e garantir o sigilo, as empresas foram classificadas em ordem numérica, sendo de 1 a 6, levando em consideração os nomes das empresas que foram colocados em ordem alfabética.

2. CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA

2.1 ORIGEM DO APRENDIZ NO MERCADO DE TRABALHO

Conforme relata Nascimento (2005), primordialmente, o trabalho profissional do menor não se afastava do contexto familiar. Nesse período, eram transmitidos ao menor os ensinamentos de um ofício normalmente relacionados ao artesanato, a fim de conferir-lhe aprendizagem.

O aprendiz então se origina do trabalho exercido no ambiente familiar com o intuito de transferir aos menores os ensinamentos de uma profissão.

Entretanto, na época das Corporações de Ofício, o menor aprendiz passou do ambiente familiar para o ambiente corporativo. As Corporações possuíam uma hierarquia rígida e o aprendiz ficava na base da pirâmide, estando sujeito aos ensinamentos do mestre e/ou companheiro. O aprendiz não recebia salário pelo trabalho realizado, pois o objetivo ainda era proporcionar-lhe aprendizagem conforme a disciplina das diferentes corporações. (NASCIMENTO, 2005).

Assim sendo, nas corporações de ofício, o aprendiz se preparava profissionalmente de acordo com a instrução do mestre e/ ou companheiro. E, como contraprestação pelo trabalho exercido, recebia somente o aprendizado.

Com a Revolução Industrial no século XVIII, o menor ficou totalmente desprotegido, pois para operar as novas máquinas não era necessária força física e intelectual. Nesse momento da história, o menor foi altamente explorado, sendo submetido ao trabalho em minas e subsolo, com jornada igual à de um adulto. Não havia qualquer preocupação quanto à sua condição pessoal, nem mesmo quanto à natureza do trabalho a ser executado. (NASCIMENTO, 2005).

A substituição da mão de obra humana pela mão de obra industrial acarretou na exploração do menor, sendo ignoradas as condições de trabalho.

Diante dessa situação, veio à tona na Inglaterra a primeira proposta concreta de proteção ao menor. Por iniciativa de Robert Peel, o *Moral and Health Act*, de 1802, almejava salvar os menores, que resultou na redução da jornada de trabalho do menor para 12 horas. Com a ajuda de Robert Owen, em 1819, também na Inglaterra, foi regulamentado o trabalho nas algodoiras, proibindo o trabalho do menor de 9 anos e restringindo a jornada do menor de 16 anos para 12 horas. (MARTINS, 2009).

Enquanto se davam as consequências da Revolução Industrial sobre o menor no ambiente corporativo, surgiam as primeiras preocupações em protegê-lo, resultando, inicialmente, à reduções da jornada de trabalho.

Segundo Nascimento (2005), em 1839, ainda na Inglaterra, uma lei provocada pela *Comissão Sadler*, proibiu o trabalho noturno, o emprego do menor de 9 anos e reduziu a jornada do menor de 13 anos para 9 horas. Medidas para proteção do menor foram tomadas também na França, respectivamente, em 1813 e 1841, onde foi vedado o trabalho do menor em minas e fixada em 8 horas a duração

máxima do trabalho do menor de 12 anos e de 12 horas o trabalho do menor de 16 anos.

Em 1839, surgem novas preocupações com o menor, que não se limitaram à redução de jornada, mas passaram a observar o trabalho noturno o ambiente de trabalho e a idade dos menores.

Neste mesmo ano, a Alemanha proibiu o labor de menores de 9 anos e limitou a 10 horas a duração do trabalho dos menores de 16 anos. Já em 1869, a Lei Industrial estabeleceu a idade mínima de admissão para 12 anos. (NASCIMENTO, 2005).

A partir daí, o cuidado com o menor se estende a outros países, sendo estabelecida até mesmo idade mínima para contratação de menores.

No Brasil, segundo Martins (2009), as primeiras leis a respeito do trabalho do menor são vistas no Decreto nº 1.313, de 17-01-1890, que determinava regras gerais de proteção ao menor, porém nunca foram regulamentadas. Fundamentada no Decreto nº 16.300/1923, foi estabelecida a jornada de trabalho do menor de no máximo 6 horas em 24 horas. Já em 12-10-1927, foi aprovado o Código de Menores pelo Decreto nº 17.943, vedando o trabalho dos menores de 12 anos e o trabalho noturno aos menores de 18 anos.

Nota-se que o zelo para com o menor no Brasil foi crescendo ao longo dos anos, pois inicialmente não haviam regimentos a respeito, o que foi mudando com o passar do tempo.

Seguindo a mesma linha protecionista, a Constituição de 1934, art.121, § 1º, proibiu o trabalho noturno ao menor de 14 anos e o trabalho em local insalubre ao menor de 18 anos. E em 1943, foi criada a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), onde doutrina nos arts. 402 a 441 o trabalho do menor empregado e o contrato de aprendizagem. (NASCIMENTO, 2005).

Percebendo-se a importância da proteção do aprendiz no ambiente organizacional, foram surgindo, posteriormente, várias leis e decretos em defesa ao aprendiz, principalmente ao menor.

2.2 APRENDIZ

Segundo Garcia (2009), aprendiz é o empregado vinculado ao empregador pelo respectivo contrato de trabalho de aprendizagem.

Enquanto que, o art. 428, *caput* e § 1º da CLT *apud* MTE (2006, p.14) define: “Aprendiz é o adolescente ou jovem entre 14 e 24 anos que esteja matriculado e frequentando a escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrito em programa de aprendizagem.”

Já conforme Bueno (2000), aprendiz é o que aprende ofício ou arte; principiante ou novato que toma conhecimento e o retém na memória estudando, instruindo-se.

Em outras palavras, aprendiz é aquele que obtém conhecimento em um órgão ou instituição de ensino e o aplica em uma organização, estabelecendo vínculo empregatício com uma organização por meio de um contrato de aprendizagem.

Todavia, é considerado aprendiz somente aquele com idade compreendida na faixa etária estipulada e que esteja devidamente inscrito em programa de aprendizagem.

2.3 CONTRATO DE APRENDIZAGEM, APRENDIZAGEM E ESTÁGIO

De acordo com o art. 428, *caput*, da CLT (com redação determinada pela Lei 11.180/2006):

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) anos e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Percebe-se que, a CLT trata, resumidamente, dos direitos tanto do empregador quanto do aprendiz no cumprimento de um contrato de aprendizagem. Observa-se também que o contrato de aprendizagem é um contrato por prazo determinado. E, por último, nota-se que para ser considerado aprendiz, o empregado deve estar na faixa etária estabelecida e estar inscrito em programa de aprendizagem.

Atentando-se ao fato de que o contrato de aprendizagem é um contrato por prazo determinado, Garcia (2009, p. 89) expõe:

O § 1º do art. 443 da CLT, considera como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

Desse modo, entende-se que o contrato por prazo determinado deve derivar de documento previamente escrito ou da realização de tarefas que se dão para atingir determinado fim ou da concretização de algo planejado.

Assim, observando-se o fato de que o contrato de aprendizagem é firmado com o objetivo de desenvolver intelectual e profissionalmente o aprendiz, ao passo que este exerce suas atividades laborais, se justifica o motivo deste tipo de contrato ser um contrato por prazo determinado.

No ambiente organizacional há outro tipo de contrato que é bastante confundido com o contrato de aprendizagem: o contrato de estágio. Aprendizagem e estágio são conceitos muito semelhantes, mas totalmente distintos.

Para Ferreira (2000, p. 54): “aprendizagem é o ato de tomar conhecimento e retê-lo na memória, é tornar-se capaz de algo através de estudo, observação e experiência”.

De acordo com o Estatuto da Criança e do Adolescente (1990), em seu art. 62º: “Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor”.

Aprendizagem então é instruir técnico-profissionalmente um jovem, capacitando-o a realizar um feito obedecendo-se as leis vigentes.

Segundo Oliveira (2009, p. 198), estágio é:

Ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa a preparação ao trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Já o IEL (2010, p. 23) conceitua: “Estágio é o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho que visa à preparação para o trabalho produtivo do estudante”.

Assim, estágio é o acompanhamento no ambiente organizacional do exercício profissional aprendido em formação educacional.

Entretanto, aprendizagem e estágio, embora análogos, têm suas diferenças.

Referindo-se à obrigatoriedade da contratação, o IEL (2010) dispõe que a lei não impõe a contratação de estagiários; apenas limita o número máximo em relação ao quadro de pessoal da parte concedente.

Porém, para a contratação de aprendizes é estipulado pela CLT *apud* MTE (2006, p.16): “A cota de aprendizes está fixada entre 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, por estabelecimento, calculada sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional.”

No que diz respeito à remuneração, também há distinção. Ao aprendiz deve ser pago salário mínimo hora e ao estagiário deve ser concedida uma bolsa de estágio. Sobre isso o art. 428, § 2º, da CLT e art. 17, parágrafo único do Decreto nº 5.598/05 da CLT *apud* MTE (2006, p. 24) expõe:

A lei garante ao aprendiz o direito ao salário mínimo-hora, observando-se, caso exista, o piso estadual. No entanto, o contrato de aprendizagem, a convenção ou o acordo coletivo da categoria poderá garantir ao aprendiz salário maior que o mínimo.

Ao passo que o IEL (2010, p. 36) orienta: “Para o estágio não obrigatório é compulsória a concessão de bolsa de estágio ou outra forma de contraprestação que deve estar definida no Termo de Compromisso de Estágio”.

Diferencia-se aprendizagem e estágio também pela obrigatoriedade de anotação da CTPS. Na contratação de um estagiário, não há obrigatoriedade de anotação da CTPS, enquanto que na contratação de um aprendiz o empregador deve anotar a carteira de trabalho do contratado.

Sobre isso, relata o IEL (2010, p. 40): “Não há obrigatoriedade de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) da relação de estágio.”

E o MTE discorre (2006, p. 22): “A contratação do aprendiz deve ser formalizada por meio da anotação em CTPS e no livro de registro/ficha ou sistema eletrônico de registro de empregado”.

Compreende-se que contrato de aprendizagem e contrato de estágio assemelham-se, mas são conceitos que não devem ser confundidos. As diferenças entre aprendizagem e estágio envolvem imposição da contratação, remuneração e exigência da anotação da CTPS.

2.4 CARACTERÍSTICAS LEGAIS DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

A prioridade para admissão de aprendizes deve atender aos menores, isto é, aos que se enquadram entre 14 e 18 anos, conforme firmado no art. 11 do Decreto 5.598/2005 de 1º de dezembro de 2005 da Constituição Federal:

Art. 11. A contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes entre quatorze e dezoito anos, exceto quando:

I - as atividades práticas da aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento, sujeitando os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado;

II - a lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização vedada para pessoa com idade inferior a dezoito anos; e

III - a natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes.

Observando-se a redação acima, nota-se um cuidado especial com o aprendiz nas organizações, principalmente quando este é menor. Este cuidado também pode ser examinado nos arts. 403, 404 e 405 da CLT (2009):

Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.

Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

Art. 404 - Ao menor de 18 (dezoito) anos é vedado o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) e as 5 (cinco) horas.

Art. 405 - Ao menor não será permitido o trabalho:

I - nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para esse fim aprovado pelo Diretor Geral do Departamento de Segurança e Higiene do Trabalho;

II - em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade.

Há ainda os arts. 425 e 427 da CLT (2009), que tratam da educação e da segurança do menor:

Art. 425 - Os empregadores de menores de 18 (dezoito) anos são obrigados a velar pela observância, nos seus estabelecimentos ou empresas, dos bons costumes e da decência pública, bem como das regras da segurança e da medicina do trabalho.

Art. 427 - O empregador, cuja empresa ou estabelecimento ocupar menores, será obrigado a conceder-lhes o tempo que for necessário para a frequência às aulas.

Com relação ao aprendiz, tanto para o menor quanto para o maior de idade, deve o empregador observar os parágrafos 1º e 2º do art. 428 da CLT (2009):

§ 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.

Já o art. 428 - em seu parágrafo 3º - e os arts. 432 e 433 da CLT, tratam, respectivamente, do prazo máximo de um contrato de aprendizagem, da duração diária do trabalho do aprendiz e da extinção do contrato de aprendizagem:

Art. 428.

§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência

Art. 432. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada, cujas funções demandem formação profissional.

Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos.

Muito já se discutiu sobre a idade mínima e também sobre a idade máxima para que um jovem fosse considerado aprendiz, variando a idade mínima de 14 para 12, e a máxima de 24 para 18 anos. Entretanto, o resultado das últimas discussões sobre o assunto aponta idade mínima de 14 anos e máxima de 24 anos, não se aplicando ao aprendiz com deficiência conforme § 5º do art. 428 da CLT (com redação na Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005): “A idade máxima prevista no *caput* deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência”.

Os aspectos legais do contrato de aprendizagem apresentados, referem-se, quase em sua totalidade, ao menor de idade aprendiz. Tais aspectos envolvem: prioridade para admissão; proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre ao menor; vedação do trabalho do menor em locais que prejudiquem sua moral e do menor de dezesseis anos que não seja aprendiz. A educação e a segurança do menor também são retratadas.

Há ainda, a observância da anotação da CTPS, da matrícula e da frequência do aprendiz à instituição de ensino, da remuneração, do prazo máximo de um contrato de aprendizagem, da duração diária do trabalho do aprendiz e da extinção do contrato de aprendizagem.

2.5 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Muitas são as vantagens do firmamento de um contrato de aprendizagem, tanto para o aprendiz quanto para a empresa.

A este respeito o Decreto nº 5.598/05 art. 26 *apud* SENAI (2010, p. 36), expressa:

Ao aprendiz são asseguradas integralmente as vantagens e/ou benefícios concedidos aos demais empregados da empresa constantes dos acordos ou convenções coletivas, desde que haja previsão expressa nos acordos ou convenções coletivas ou por liberalidade do empregador.

Isto é, se houver firmamento em convenção coletiva sobre contrato de aprendizagem, o empregador deverá aplicar o que for estabelecido na sua organização.

Outra vantagem ao aprendiz está relacionada ao desenvolvimento de competências para o trabalho em um mercado cada vez mais exigente:

O desenvolvimento de competências profissionais para a laborabilidade – entendida como possibilidade e intencionalidade de transformar conhecimentos, habilidades e valores mobilizados e articulados em trabalho produtivo – é uma referência fundamental, em termos de preparo do trabalhador para manter-se em atividade produtiva e geradora de renda em contextos socioeconômicos cambiantes e instáveis e cada vez mais exigentes de qualidade e de produtividade. (SENAC, 2006)

Um benefício do contrato de aprendizagem ao aprendiz discorre no trecho: “Ao aprendiz que tiver concluído, com aproveitamento, o curso de aprendizagem, será concedido, obrigatoriamente, certificado de qualificação profissional.” (art. 430, § 2º, da CLT *apud* MTE, 2006).

E também no fragmento:

Em caso de concessão de férias coletivas, o aprendiz com idade inferior a 18 anos não perde o direito de ter as suas férias coincidadas com as da escola regular, devendo gozar as férias coletivas a título de licença remunerada. (MTE, 2006)

Ao empregador, segundo o SENAI (2004), há a vantagem de promover a responsabilidade social, pois menores carentes podem ingressar nos cursos de aprendizagem uma vez que atendam aos pressupostos expressos no respectivo plano de curso e, posteriormente, serem admitidos por organizações.

De acordo com o CIEE (2012), existem ainda estímulos fiscais e tributários ao empregador que admite empregado aprendiz. São eles: a isenção do aviso prévio remunerado e a desobrigação do depósito da multa de 40% incidente sobre o saldo do FGTS.

Além disso, as organizações ainda ganham na redução da alíquota do FGTS:

O recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) é um direito dos aprendizes. A lei, nesse caso, permite a diminuição da alíquota para 2,0% às empresas que são contribuintes do "Simples" - programa governamental para redução da carga tributária de empresas de menor porte." (SENAC, 2006)

Entretanto, o cumprimento de um contrato de aprendizagem também gera algumas desvantagens, tanto para o empregador quanto para o aprendiz.

Ao aprendiz, há o prejuízo relacionado ao não-comparecimento ao curso:

A falta ao curso de aprendizagem pode ser descontada do salário, pois as horas dedicadas ao curso de aprendizagem também integram a jornada do aprendiz, podendo ser descontadas as faltas que não forem legalmente justificadas ou autorizadas pelo empregador. (art. 131, CLT *apud* SENAC, 2006).

Uma desvantagem também pode ser observada no relato de Martins (2009), que afirma que o adequado seria se o adolescente pudesse desfrutar das atividades escolares sem ingressar no mercado de trabalho e dessa maneira obter formação moral e cultural.

Ao empregador, existe a desvantagem no caso de estabilidade provisória decorrente de acidente de trabalho e gravidez:

As hipóteses de estabilidade provisória acidentária e a decorrente de gravidez não são aplicáveis aos contratos de aprendizagem. Entretanto, cabe ao empregador recolher o FGTS do aprendiz durante o período de afastamento (Decreto nº 99.684/90, art. 28), computando-se esse período, desde que não superior a seis meses, para fins de aquisição do direito de férias anuais. (SENAI, 2004)

Também pode ser considerada como desvantagem ao empregador a obrigação de disponibilizar ao aprendiz tempo necessário para frequentar as aulas, conforme especifica o art. 427 da CLT, gerando prejuízo, pois em determinado período do dia, a empresa terá que substituí-lo por outro empregado.

Dentre as vantagens e as desvantagens expostas, podemos citar as de maior destaque a cada uma das partes. Ao aprendiz, a vantagem mais aparente é o desenvolvimento de competências, enquanto que a desvantagem mais evidente é a limitação da formação moral e cultural. Ao empregador, o benefício de maior relevância é a concessão de estímulos fiscais, a medida que o prejuízo é a obrigação de disponibilizar tempo necessário ao aprendiz para frequentar as aulas.

2.6 ANÁLISE E DISCUSSÃO

Foi realizada uma pesquisa com seis gestores de seis empresas da cidade de Anápolis, Goiás, de diferentes áreas de atuação. Entre elas, predominou o comércio, com três empresas estudadas; seguido da indústria, que teve duas organizações pesquisadas e, por último, a prestação de serviços, na qual foi explorada uma empresa.

A fim de investigar se havia cumprimento do que é determinado no art. 429, *caput* da CLT, foi perguntado às empresas a quantidade de colaboradores que possuíam e quantos deles eram aprendizes. Por meio das respostas, verificou-se que apenas uma das empresas está cumprindo o que foi estabelecido, estando as demais com a quantidade de aprendizes fora do padrão exigido.

Quando perguntadas sobre a quantidade de horas diárias que os aprendizes perfaziam na empresa, todas responderam quantias que levavam em consideração a duração máxima da jornada de um aprendiz, expressa no art. 432 da CLT.

Referente ao questionamento da porcentagem de FGTS que deve ser depositada mensalmente ao aprendiz, todas as empresas responderam a quantidade correta, ou seja, 2% (dois por cento).

Quando indagadas sobre a idade mínima e a idade máxima necessária para que um candidato possa ser considerado aprendiz, todas as organizações responderam conforme expresso no art. 428, *caput* da CLT: idade mínima de 14 anos e idade máxima de 24 anos.

Apresentadas alternativas para que fosse identificada a que não dispusesse uma obrigação da empresa para com o aprendiz, todas as organizações pesquisadas identificaram a alternativa correta e somente uma assinalou uma das

alternativas incorretas. Desse modo, observou-se que esta organização não conhece totalmente a legislação que trata do aprendiz.

Relativo à prioridade para contratação de aprendizes, descrita no art. 11 do Decreto 5.598/2005, de 1º de dezembro de 2005 da Constituição Federal, cinco empresas responderam que deve-se atender aos adolescentes com idade entre 14 (quatorze) e 18 (dezoito) anos, enquanto que uma empresa respondeu que a idade seria de 14 (quatorze) a 16 (dezesesseis) anos. Assim, percebe-se que grande parte das empresas pesquisadas têm conhecimento dessa prioridade.

No que se refere aos empregados para os quais não há limite de idade para contratação como aprendizes, todas as empresas exploradas mencionaram os deficientes, isto é, responderam de acordo com o parágrafo 5º do art. 428 da CLT (com redação na Lei de aprendizagem nº 11.180, de 23 de setembro de 2005): “A idade máxima prevista no *caput* deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência”.

Tais dados podem ser observados na tabela abaixo:

Tabela 1 – Resultados descritivos do questionário aplicado

QUESTÃO	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4	EMPRESA 5	EMPRESA 6
1 Ramo de atividade	Comércio	Comércio	Indústria	Comércio	Prestação de serviços	Indústria
2 Quantidade de colaboradores	292	48	603	1100	850	112
3 Quantidade de aprendizes	5	3	27	50	25	5
4 Horas trabalhadas	4	6	4 e 6	4	4	4
5 Aliquota de FGTS	2%	2%	2%	2%	2%	2%
6 Idade mínima	14	14	14	14	14	14
7 Idade máxima	24	24	24	24	24	24
8 Não-obrigação da empresa para com o aprendiz	40% FGTS	40% FGTS	40% FGTS	40% FGTS	Duração máxima do contrato de trabalho	40% FGTS
9 Prioridade para contratação	14-16	14-18	14-18	14-18	14-18	14-18
10 Não há limite de idade para contratação	Deficientes	Deficientes	Deficientes	Deficientes	Deficientes	Deficientes

FONTE: Questionário aplicado em 6 empresas anapolinas

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio da avaliação dos dados coletados em pesquisa de campo, constatou-se que a percepção do gestor de pessoas com relação ao aprendiz no mercado de trabalho ainda não leva em consideração que a contratação de aprendizes é uma obrigatoriedade e não uma alternativa. Subentendeu-se que as organizações estão agindo como se o aprendiz fosse somente mais uma opção de empregado, ignorando a legislação e os riscos de seu não cumprimento.

Das seis empresas pesquisadas, somente uma mantinha em seu quadro de empregados pouco mais do mínimo exigido de aprendizes em uma organização, ou seja, 5% do total de colaboradores existentes. Entretanto, esta mesma empresa ultrapassava o mínimo demandado, indo contra a hipótese apresentada, que presumia que as empresas que cumpriam essa determinação não ultrapassavam o mínimo exigido.

Diagnosticou-se também que quatro das organizações estudadas conhecem bem sobre o tema em estudo, uma vez que souberam responder com assertividade a todas as questões propostas no questionário. Porém, verificou-se que as empresas 1 e 5 ainda não dispõem do conhecimento necessário sobre o aprendiz no mercado de trabalho, pois ambas assinalaram alternativas incorretas nas questões 9 e 8, respectivamente, conforme pode ser observado na tabela do item anterior.

É notável que as empresas conhecem sobre o assunto em questão, porém não estão obedecendo ao que é disposto no art. 429, caput da CLT. Desse modo, supõe-se que o motivo deste não cumprimento não está relacionado à falta de conhecimento, mas sim à falta de interesse e aceitação.

Sugere-se a realização de outras pesquisas relacionadas à percepção do gestor de pessoas sobre o aprendiz no mercado de trabalho, a fim de averiguar melhor os resultados obtidos e verificar se há a existência de conclusões diferentes.

Conveniente seria se as organizações procurassem se instruir melhor a respeito do aprendiz, visando a facilitar a aceitação e o cumprimento da legislação vigente no que diz ao aprendiz nas organizações.

4. REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. 9ª edição. São Paulo. Atlas, 2009.

BARROS, A. J. S. LEHFELD, N. A. S. **Fundamentos de Metodologia científica**. 3ª edição. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

BUENO, Francisco da Silveira. **Minidicionário da Língua Portuguesa**. São Paulo: FTD, 2000.

CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA ESCOLA (CIEE). **Lei da Aprendizagem**. Disponível em <<http://www.empresas.ciee.org.br/portal>>. Acesso em: 29 out. 2012

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT). São Paulo, LTr, 2009.

Decreto Lei Nº 5.598 de 1º de dezembro de 2005. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 16 maio 2012.

ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE (ECA). **Lei nº 8.060 e 8.069 de 1990**. Disponível em <<http://www.jusbrasil.com.br>>. Acesso em: 08 nov. 2012.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Mini Aurélio Escolar Século XXI**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2000.

GARCIA, G. F. B. **Direito do Trabalho**, São Paulo: Ed. Método, 2009

INSTITUTO EUVALDO LODI (IEL). **Lei de estágio, Tudo o que você precisa saber**. Brasília, 2010. Disponível em <http://www.iel.org.br/portal>>. Acesso em: 16 out. 2012.

Lei Nº 10.097 de 19 de dezembro de 2000. Disponível em <http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 05 nov. 2012.

Lei Nº 11.180 de 23 de setembro de 2005. Disponível em <http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 29 out. 2012.

Lei Nº 11.180 de 19 de julho de 2006. Disponível em <http://www.jusbrasil.com.br>>. Acesso em: 02 nov. 2012.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia do Trabalho Científico**. 7ª edição. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Manual da Aprendizagem**, 2006. Disponível em <<http://portal.mte.gov.br>>. Acesso em: 16 de mai.2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 20ª ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de contratos de trabalho**. 4ª edição. São Paulo: Atlas, 2009.

RAMOS, Paulo.; RAMOS, Magda M. **Os caminhos metodológicos da pesquisa: da educação básica ao doutorado.** 3. ed. rev. Blumenau: Odorizze, 2007.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**, São Paulo: Cortez, 2010.

SERVIÇO NACIONAL DO COMÉRCIO (SENAC). **Programa de aprendizagem comercial, Referenciais para a ação SENAC.** Rio de Janeiro, 2006. Disponível em <http://www.senac.com.br>. Acesso em: 07 nov. 2012.

SERVIÇO NACIONAL DA INDÚSTRIA (SENAI). **Aprendizagem na empresa.** Brasília, 2004. Disponível em <http://www.senai.br>. Acesso em: 07 nov. 2012.

SERVIÇO NACIONAL DA INDÚSTRIA (SENAI). **Cartilha de aprendizagem Industrial.** Brasília, 2010. Disponível em <http://www.sp.senai.br> Acesso em: 07 nov. 2012.

5. ABSTRACT

This paper aims to report on the vision of managing people in organizations about the learner. Through analysis of articles, laws and decrees, it was found that there is acceptance and compliance with current legislation with regard to the learner. Was also investigated if there is a lack of knowledge or interest in the subject being studied. In order to give the managers' opinions regarding such, we conducted a field study with six managers in six companies of different areas in the city of Anapolis, Goiás After analyzing the data, it was concluded that these organizations are not taking into account that hiring apprentices is a must and not an option. It is understood that this fact is due to lack of interest and acceptance of undertakings and not for lack of knowledge.

Key words: apprentice, fulfillment, knowledge, authorizing persons.

6. APÊNDICE – QUESTIONÁRIO

Esta é uma pesquisa acadêmica, que possui como objetivo relatar sobre a visão do empregador relacionada ao aprendiz no mercado de trabalho. Contamos com a sua colaboração no sentido de responder a todas as questões apresentadas assinalando SOMENTE uma das alternativas. Para responder a este questionário não será necessário identificar-se.

1. Qual é o ramo de atividade da empresa?

- () Comércio
- () Indústria
- () Prestação de serviços
- () Outro

2. Quantos colaboradores ela possui? _____

3. Quantos deles são aprendizes? _____

4. Quantas horas diárias os aprendizes perfazem na empresa?

- 4 horas
- 6 horas
- 7 horas
- 8 horas

5. Qual é a porcentagem de FGTS que deve ser depositada mensalmente ao aprendiz?

- 2%
- 4%
- 6%
- 8%

6. Qual é a idade mínima necessária para que um candidato possa ser considerado aprendiz?

- 14 anos
- 15 anos
- 16 anos
- Nenhuma das alternativas, pois não há idade mínima

7. Qual é a idade máxima necessária para que um candidato possa ser considerado aprendiz?

- 18 anos
- 20 anos
- 22 anos
- 24 anos

8. Sobre contrato de aprendizagem, marque a alternativa que NÃO apresente uma obrigação da empresa para com o aprendiz:

- Observância do ambiente de trabalho
- Cumprimento da jornada de trabalho diferenciada
- Duração máxima do contrato
- Depósito da multa de 40% incidente sobre o saldo do FGTS

9. A contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes com idade entre:

- 12 e 16 anos
- 12 e 18 anos
- 14 e 16 anos
- 14 e 18 anos

10. De acordo com a Lei da aprendizagem, não há limite de idade para a contratação de aprendizes:

- Negros
- Deficientes
- Órfãos
- Indígenas

7. ANEXO – TERMO DE AUTORIZAÇÃO

**FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO**

**AUTORIZAÇÃO PARA COLETA E ANÁLISE DE DADOS PARA PESQUISA
CIENTÍFICA**

Nome da pesquisa:

Pesquisador(a):

Orientadora: Ms. Márcia Sumire Kurogi

Anápolis, _____ de _____ de _____.

Eu, _____,
colaborador(a) da _____ NOME DA EMPRESA _____,
autorizo a minha participação na pesquisa “ _____ TÍTULO DA
PESQUISA _____, que está sendo realizada pelas
alunas _____ NOME DOS ALUNOS _____ do
curso de Pós Graduação em Gestão de Pessoas e que está sendo orientada pela
Ms. Márcia Sumire Kurogi.

Foi garantido a mim que todos os dados do presente estudo serão
confidenciais e somente utilizados pelas pesquisadoras e orientadora para fins
científicos. Esta pesquisa está seguindo as normas do Conselho de Ética desta
faculdade e tenho ciência de que meu nome não será divulgado de forma alguma.

Assinatura do colaborador: _____

Cargo: _____

Empresa: _____