



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

30 de junho de
2026

Ano 07 / Nº 660

Informe Estratégico – Aprendizagem profissional - O que toda empresa precisa saber para cumprir a legislação

Resumo

A aprendizagem profissional constitui uma importante política pública de qualificação e inclusão de adolescentes e jovens no mercado de trabalho. Regulamentada pela Lei nº 10.097/2000, a chamada Lei da Aprendizagem estabelece um modelo de contratação especial que combina formação teórica e prática, proporcionando aos jovens a oportunidade de adquirir experiência profissional em ambiente protegido e compatível com seu desenvolvimento pessoal e educacional.

Além de representar um instrumento de inserção social e combate ao trabalho infantil, a aprendizagem impõe às empresas uma série de obrigações relacionadas ao cumprimento de cotas, formalização contratual, acompanhamento pedagógico e observância de regras específicas de jornada e formação profissional. Em contrapartida, oferece às organizações a oportunidade de desenvolver talentos, renovar equipes e fortalecer suas práticas de responsabilidade social.

Nesse contexto, conhecer as regras que disciplinam a aprendizagem profissional é fundamental para que as empresas cumpram corretamente a legislação, evitem passivos trabalhistas e transformem uma obrigação legal em uma estratégia efetiva de desenvolvimento de pessoas e de formação de futuros profissionais.

1 – O que é a aprendizagem profissional?

A aprendizagem profissional foi regulamentada pela [Lei nº 10.097/2000](#), conhecida como **Lei da Aprendizagem**, que alterou os artigos 402, 403, 428, 429, 430, 431, 432 e 433 da CLT. Trata-se de uma modalidade especial de contratação que combina **formação teórica e prática**, permitindo às empresas contribuir para a qualificação profissional de adolescentes e jovens e, simultaneamente, formar talentos alinhados à sua cultura organizacional.

A aprendizagem profissional representa um importante instrumento de desenvolvimento social, inclusão produtiva e gestão estratégica de pessoas,



permitindo que as empresas participem ativamente da formação de futuros profissionais e contribuam para a construção de um mercado de trabalho mais qualificado.

2 – Qual é a finalidade da aprendizagem profissional?

A aprendizagem profissional foi concebida para promover a inserção de adolescentes e jovens no mundo do trabalho. Diferentemente de uma contratação convencional, o contrato de aprendizagem possui **natureza predominantemente educativa**, buscando assegurar que a experiência profissional esteja diretamente vinculada à formação do participante.

Por essa razão, a legislação estabelece **regras específicas** relacionadas à jornada de trabalho, ao acompanhamento pedagógico, às atividades desenvolvidas e aos direitos trabalhistas assegurados ao aprendiz, de forma a garantir que o trabalho seja efetivamente compatível com o propósito de qualificação profissional.

3 – Quais empresas são obrigadas a contratar aprendizes?

A legislação determina uma **cota obrigatória de contratação de aprendizes** correspondente a, no mínimo, 5% e, no máximo, 15% dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional, conforme previsto no [“caput”](#) do artigo 429 da CLT.

Para fins de cálculo da cota, as frações resultantes devem ser **arredondadas** para o número inteiro imediatamente superior, assegurando a admissão de pelo menos um aprendiz quando atingido o limite mínimo legal, conforme estabelece o [§ 1º](#) do artigo 429 da CLT.

Na prática, a obrigatoriedade de contratação surge quando o estabelecimento possui, no mínimo, **sete empregados** em funções que demandem formação profissional. Isso porque a aplicação da cota mínima legal de 5% sobre sete trabalhadores corresponde a 0,35, fração que deve ser arredondada para o número inteiro imediatamente superior. Como resultado, a empresa passa a estar obrigada à contratação de, pelo menos, um aprendiz.

As **microempresas, as empresas de pequeno porte** e determinadas entidades sem fins lucrativos voltadas à educação profissional estão dispensadas do cumprimento da cota de aprendizagem, sem prejuízo da adesão voluntária a programas de formação profissional ([inciso III](#) do artigo 51 da Lei Complementar nº 123/2006 e [artigo 56](#), I e II, do Decreto nº 9.579/2018). A dispensa, contudo, não impede a **adesão voluntária** dessas organizações aos programas de aprendizagem.

Para **calcular** corretamente essa obrigação, a empresa deve analisar seu quadro de pessoal, identificando os cargos que demandam **formação profissional** e **excluindo funções** como cargos de direção, gerência, atividades que exijam formação técnica



ou superior, trabalhadores temporários e prestadores de serviços.

Definida a obrigatoriedade da contratação, o passo seguinte consiste em identificar quais trabalhadores compõem a **base de cálculo da cota de aprendizagem**. Trata-se de uma **etapa fundamental** para o correto cumprimento da legislação, uma vez que nem todos os cargos existentes na empresa devem ser considerados para esse fim. A identificação das funções que demandam formação profissional exige análise criteriosa das atividades desempenhadas pelos empregados e requer atenção especial das áreas de Recursos Humanos e Departamento Pessoal, pois eventuais equívocos podem resultar tanto no descumprimento da cota legal quanto na inclusão indevida de trabalhadores no cálculo.

Recomenda-se que a empresa **revise periodicamente a base de cálculo da cota de aprendizagem**, especialmente em situações de expansão, reestruturação ou alteração relevante do quadro de pessoal, a fim de assegurar o cumprimento contínuo da legislação. Alterações no **quadro de pessoal** podem impactar diretamente a quantidade mínima de aprendizes que a empresa está obrigada a contratar.

4 – Como identificar as funções que integram a base de cálculo?

As funções que demandam formação profissional, para fins de cálculo da cota de aprendizagem, são identificadas com base na **Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)** e correspondem, em regra, aos cargos que exigem conhecimentos, habilidades ou treinamento específicos para sua execução.

A **consulta** pode ser realizada no [portal oficial](#) da Classificação Brasileira de Ocupações mantido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, permitindo verificar o enquadramento e as características de cada ocupação.

Entre os **exemplos mais comuns** de funções que normalmente compõem a base de cálculo da aprendizagem estão auxiliar administrativo, assistente administrativo, auxiliar de escritório, recepcionista, arquivista, auxiliar de recursos humanos, vendedor, operador de caixa, repositor de mercadorias, auxiliar de vendas, atendente de comércio, auxiliar de produção, operador de máquinas, almoxarife, auxiliar de logística, conferente de mercadorias, auxiliar de expedição, estoquista, operador de empilhadeira, assistente de logística, garçom, atendente de lanchonete, camareira, auxiliar de cozinha e auxiliar de manutenção.

A **ocupação de auxiliar administrativo** ilustra bem esse critério. Segundo a Classificação Brasileira de Ocupações, **trata-se de função que demanda formação profissional para fins de cálculo da cota de aprendizes** prevista no [artigo 429](#) da CLT, razão pela qual normalmente integra a base de cálculo da aprendizagem. Essa informação pode ser consultada nos campos “Características do Trabalho” e “Formação e Experiência” da respectiva ocupação na [CBO](#).



Características de Trabalho

A- A+

[Página inicial](#)

4110 :: Agentes, assistentes e auxiliares administrativos

Condições gerais de exercício

Trabalham nos mais variados ramos de atividades públicas ou privadas. São empregados com carteira e se organizam em equipe, tendo supervisão ocasional. O ambiente de trabalho é fechado e o horário é diurno. A categoria de "auxiliares" foi extinta nos órgãos públicos e suas funções são realizadas pelos assistentes administrativos. Já no caso da área privada, a categoria de "auxiliares e ajudantes" parece estar em processo de extinção e suas funções sendo incorporadas pelos assistentes ou pelos estagiários. Os agentes de microcrédito atuam junto às comunidades, em ambientes abertos. Os captadores de recursos podem atuar em equipe ou individualmente, com carteira assinada ou de forma autônoma.

Formação e experiência

Para o acesso às ocupações da família ocupacional requer-se o ensino médio completo, um a dois anos de experiência profissional e para algumas das ocupações, curso básico de qualificação. Para os captadores de recursos a exigência é formação superior em áreas diversas. A(s) ocupação(ões) elencada(s) nesta família ocupacional demandam formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelos estabelecimentos, nos termos do artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, exceto os casos previstos no art. 10 do decreto 5.598/2005.

Por outro lado, a legislação e os normativos que disciplinam a aprendizagem **excluem da base de cálculo** determinados cargos, especialmente aqueles de direção, gerência e funções que exigem formação técnica ou superior para seu exercício. Como exemplos, podem ser citados diretor, gerente, superintendente, médico, advogado, engenheiro, contador e enfermeiro.

A título ilustrativo, imagine-se uma empresa composta por um gerente administrativo, dois analistas de recursos humanos, oito auxiliares administrativos, cinco assistentes administrativos e quatro recepcionistas. Nesse cenário, o gerente e os analistas de RH tendem a ser excluídos da base de cálculo, enquanto os auxiliares administrativos, assistentes administrativos e recepcionistas normalmente são considerados funções que demandam formação profissional. Assim, a base de cálculo da aprendizagem seria composta por 17 empregados, sobre os quais seriam aplicados os percentuais mínimo de 5% e máximo de 15% previstos no [artigo 429](#) da CLT.

Embora esses exemplos sejam úteis para a compreensão prática do tema, a **definição final das funções que compõem a base de cálculo** deve ser realizada mediante análise da Classificação Brasileira de Ocupações ([CBO](#)) e das orientações



do Ministério do Trabalho e Emprego, uma vez que o enquadramento pode variar conforme as atividades efetivamente desempenhadas em cada estabelecimento.

Como boa prática de gestão, recomenda-se que o **setor de Recursos Humanos** mantenha uma tabela relacionando cada cargo da empresa ao respectivo código [CBO](#), facilitando o cálculo da cota de aprendizes, da cota de pessoas com deficiência e de outras obrigações trabalhistas.

5 – Como escolher a entidade formadora?

Um dos aspectos mais relevantes para as empresas que pretendem implementar ou aperfeiçoar programas de aprendizagem é a **escolha da entidade formadora**.

A qualidade dessa instituição exerce influência direta sobre o sucesso do programa, pois ela é responsável pela formação teórica dos aprendizes, pelo acompanhamento pedagógico e pela articulação entre empresa, aprendiz e família.

A legislação exige que a entidade esteja habilitada e registrada no **Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional (CNAP)**. As empresas podem consultar, por meio do [Painel de Informações do CNAP](#), dados referentes às entidades habilitadas, aos cursos autorizados e aos programas de aprendizagem disponíveis.

No caso das **atividades industriais**, o sistema também disponibiliza a relação das entidades autorizadas a ofertar programas de aprendizagem profissional para o setor.

Razão Social da Entidade [CNPJ - Município]	Status
Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - Departamento Regional do Espírito Santo [03.810.810/0001-00 - Vitória]	✓ Habilitada
Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - Departamento Regional do Espírito Santo [03.810.810/0003-63 - Vitória]	✓ Habilitada
Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - Departamento Regional do Espírito Santo [03.810.810/0004-44 - Serra]	✓ Habilitada
Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - Departamento Regional do Espírito Santo [03.810.810/0005-25 - Colatina]	✓ Habilitada
Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - Departamento Regional do Espírito Santo [03.810.810/0006-06 - Linhares]	✓ Habilitada
Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - Departamento Regional do Espírito Santo [03.810.810/0008-97 - Cachoeiro do Itapemirim]	✓ Habilitada
Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - Departamento Regional do Espírito Santo [03.810.810/0008-78 - Vila Velha]	✓ Habilitada
Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - Departamento Regional do Espírito Santo [03.810.810/0011-73 - São Mateus]	✓ Habilitada
Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - Departamento Regional do Espírito Santo [03.810.810/0012-54 - Aracruz]	✓ Habilitada
Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - Departamento Regional do Espírito Santo [03.810.810/0020-64 - Vitória]	✓ Habilitada

Considerando que os programas de aprendizagem envolvem adolescentes e jovens, inclusive adolescentes menores de idade, recomenda-se atenção especial ao **tratamento de dados pessoais**, observando-se as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados ([LGPD](#)) e os procedimentos adotados pela entidade formadora e pela empresa.



6 – Quem pode ser contratado como aprendiz?

Podem ser **contratados na condição de aprendiz** adolescentes e jovens entre 14 e 24 anos incompletos, nos termos do [“caput”](#) do artigo 428 da CLT.

Para as **pessoas com deficiência**, contudo, não há limite máximo de idade, nos termos do [§ 5º](#) do artigo 428 da CLT.

Além de promover a qualificação profissional, a legislação busca **ampliar as oportunidades de inclusão social**, estimulando a contratação de jovens em situação de vulnerabilidade social e contribuindo para sua inserção produtiva e cidadã, inclusive em programas voltados à reinserção social de usuários e dependentes de drogas, situação expressamente contemplada pelo [§ 3º](#) do artigo 429 da CLT.

Diferentemente de outras modalidades de contratação, a seleção do aprendiz **não exige experiência profissional prévia**, valorizando o potencial de desenvolvimento, o interesse e a disposição do jovem para participar do processo de formação.

7 – Como deve ser formalizada a contratação?

Sob a perspectiva contratual, a aprendizagem exige a **formalização de contrato escrito e por prazo determinado, não superior a dois anos**, salvo exceções previstas em lei, nos termos do [“caput”](#) e [§ 3º](#) do artigo 428 da CLT.

A **validade do contrato** pressupõe o registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social, conforme determina o [§ 1º](#) do artigo 428 da CLT, obrigação atualmente operacionalizada por meio do envio das informações ao eSocial, sistema responsável pela alimentação da Carteira de Trabalho Digital.

Apesar de se tratar de um contrato especial de trabalho, o aprendiz possui **proteção trabalhista** assegurada pela legislação, garantindo-lhe direitos semelhantes aos dos demais empregados, observadas as particularidades próprias da aprendizagem profissional.

Entre essas peculiaridades destaca-se o **recolhimento do FGTS** à alíquota reduzida de 2%, percentual inferior aos 8% aplicáveis aos contratos de trabalho convencionais, conforme previsto no [§ 7º](#) do artigo 15 da Lei nº 8.036/1990.

Além do contrato de aprendizagem, bem como comprovantes de matrícula e frequência fornecidos pela entidade formadora, recomenda-se que a empresa **mantenha arquivados documentos** relacionados a avaliações de desempenho, registros de acompanhamento e comunicações mantidas com a entidade formadora, documentos que podem ser exigidos em eventual fiscalização trabalhista.

8 – Quais cuidados devem ser observados durante o contrato?

O **controle da jornada de trabalho** constitui um dos aspectos mais sensíveis do



contrato de aprendizagem.

Como regra, a duração do trabalho **não pode exceder seis horas diárias**, conforme estabelece o [“caput”](#) do artigo 432 da CLT. Excepcionalmente, admite-se **jornada de até oito horas** para os aprendizes que já tenham concluído o ensino fundamental, desde que computadas nesse limite as horas destinadas à formação teórica, conforme autoriza o [§ 1º](#) do artigo 432 da CLT.

A **realização de horas extras** e a **adoção de banco de horas** não são permitidas, nos termos do [“caput”](#) do artigo 432 da CLT.

Outro aspecto essencial é o **acompanhamento das atividades práticas** desenvolvidas pelo aprendiz. Para assegurar a efetividade da formação profissional, a regulamentação da aprendizagem exige que a empresa designe profissional com experiência ou qualificação adequada para atuar como **monitor**, nos termos do [§ 2º](#) do artigo 65 do Decreto nº 9.579/2018, orientando o jovem no ambiente de trabalho e promovendo a integração entre a formação teórica ministrada pela entidade qualificadora e as atividades práticas realizadas no estabelecimento (incisos I e II do [§ 2º](#) do artigo 65 do Decreto nº 9.579/2018).

A empresa deve assegurar que as **atividades atribuídas ao aprendiz** sejam compatíveis com sua faixa etária, nível de formação e condições de saúde e segurança do trabalho, observando especialmente as restrições previstas na legislação de proteção ao trabalho do adolescente e na Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil ([Lista TIP](#)), quando aplicável.

9 – Quais erros podem comprometer o programa?

Entre as **falhas mais recorrentes** observadas na implementação dos programas de aprendizagem destacam-se a falta de preparo das lideranças para receber os jovens, a atribuição de atividades sem caráter educativo, a utilização do aprendiz como mera mão de obra de baixo custo, a ausência de diálogo com a entidade formadora e a inexistência de planejamento para o desenvolvimento profissional dos participantes.

Além de comprometerem a **finalidade educativa da aprendizagem**, essas falhas podem expor a empresa a questionamentos administrativos e trabalhistas, especialmente quando houver desvirtuamento das atividades efetivamente desenvolvidas pelo aprendiz.

10 – Quais são os benefícios da aprendizagem profissional?

Quando **adequadamente estruturada**, a aprendizagem profissional gera benefícios para todos os envolvidos.

Para as **empresas**, constitui uma ferramenta de formação de talentos, renovação de equipes, fortalecimento da cultura organizacional e desenvolvimento da responsabilidade social corporativa.



Para os **aprendizes**, proporciona qualificação profissional, experiência prática e melhores oportunidades de inserção no mercado de trabalho.

Para a **sociedade**, contribui para a inclusão produtiva de adolescentes e jovens, para a redução da vulnerabilidade social e para o combate ao trabalho infantil.

Nesse contexto, a aprendizagem deve ser compreendida não apenas como uma obrigação decorrente da legislação trabalhista, mas como um investimento estratégico capaz de produzir resultados econômicos, sociais e institucionais.

As organizações que adotam essa visão ampliam sua capacidade de formar profissionais alinhados aos seus valores, fortalecem sua reputação e contribuem para a construção de um mercado de trabalho mais inclusivo, qualificado e sustentável.

Muitas organizações têm utilizado os **programas de aprendizagem** como importante porta de entrada para a formação de novos talentos. Assim, a **adoção de políticas internas de avaliação e desenvolvimento** pode favorecer a efetivação dos aprendizes que demonstrarem bom desempenho ao término do contrato.

11 – Checklist de boas práticas para a contratação de aprendizes.

A adoção de procedimentos padronizados contribui para o cumprimento da legislação, reduz riscos de autuação e aumenta a efetividade dos programas de aprendizagem. Antes de implementar ou revisar seu programa de aprendizagem, verifique se a empresa atende aos seguintes requisitos:


- Revisa periodicamente a base de cálculo da cota de aprendizagem, especialmente após alterações no quadro de pessoal.
- Mantém atualizado o enquadramento dos cargos da empresa na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).
- Calcula corretamente a cota mínima e máxima de aprendizes exigida pela legislação.
- Verifica se a entidade formadora está devidamente habilitada e registrada no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional (CNAP).
- Formaliza adequadamente os contratos de aprendizagem e realiza os registros obrigatórios na CTPS Digital e no eSocial.
- Designa monitor ou supervisor com experiência ou qualificação adequada para acompanhar as atividades práticas dos aprendizes.
- Controla rigorosamente a jornada de trabalho, observando os limites legais e a proibição de horas extras e banco de horas.
- Mantém arquivados contratos, comprovantes de matrícula, registros de frequência, avaliações e demais documentos relacionados ao programa de aprendizagem.



- Observa as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no tratamento das informações pessoais dos aprendizes.
- Garante que as atividades desenvolvidas sejam compatíveis com o programa de formação e com os objetivos pedagógicos da aprendizagem.
- Observa as normas de saúde e segurança do trabalho, evitando a exposição de adolescentes a atividades proibidas ou incompatíveis com sua condição.
- Promove integração entre empresa, aprendiz, família e entidade formadora.
- Avalia periodicamente o desempenho dos aprendizes e identifica oportunidades de efetivação ao término do contrato.
- Capacita líderes e gestores para compreenderem o caráter educativo da aprendizagem profissional.
- Trata a aprendizagem não apenas como obrigação legal, mas como ferramenta estratégica de formação de talentos e responsabilidade social.

Empresas que adotam uma **gestão estruturada da aprendizagem profissional** tendem a obter melhores resultados em termos de conformidade legal, desenvolvimento de talentos, sucessão interna e fortalecimento de sua imagem institucional. Mais do que cumprir uma exigência trabalhista, investir na formação de aprendizes representa uma oportunidade concreta de contribuir para a inclusão social e para a formação da futura força de trabalho da organização.

Importante

 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT