

A CONTINUIDADE DO EMPREGO, APÓS O TERMINO DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM.

Hugo Toledo Oliveira ¹
Matheus Guedes ²

RESUMO

O presente artigo foi produzido a partir de análise bibliográfica visando como objetivo verificar se é possível a continuidade de emprego do aprendiz após o término do seu contrato, devido às novas contratações de aprendizes, uma vez que a cada determinado período os mesmos são substituídos por novos aprendizes sem geração de novos postos de trabalho. O tema foi definido com o intuito de analisar tanto o lado do empregador, quanto o do empregado aprendiz, uma vez que o aprendiz é treinado em determinada função durante um período de tempo e quando o mesmo está preparado para assumir o cargo o seu contrato termina. Fato esse que gera a necessidade de novas contratações de aprendizes conforme determinação legal. Contudo, todo tempo despendido da empresa em treinamentos e capacitação é inviabilizado, e o todo conhecimento aprendido pelo colaborador das rotinas da empresa é desperdiçado, pois a relação de emprego se encerra devido novas contratações.

Palavras-chaves: Aprendiz. Continuidade de emprego. Lei 10.097/2000.

1 - INTRODUÇÃO

O artigo apresentado a seguir, irá abordar a lei 10.097/2000 que se refere à Aprendizagem, sendo ela regulamentada pelo Decreto nº. 5.598/2005, onde as empresas de médio e grande porte possuem a obrigatoriedade de adicionar ao quadro de funcionários adolescentes e jovens entre 14 e 24 anos.

O assunto foi determinado com a finalidade de avaliar o lado do empregador, e do empregado aprendiz. Sendo que o aprendiz é treinado em determinada ocupação durante um período de tempo e quando o mesmo está preparado para assumir o cargo o seu contrato de trabalho é encerrado, devido ao término do prazo de contrato.

¹ Graduado em Administração de Empresas pela Faculdade Cenecista de Varginha – FACECA em 2014. Concluindo o curso de Pós-Graduação - MBA em Departamento Pessoal: Legislação e práticas trabalhistas Unis/MG. E-mail: h-vga@hotmail.com.

² Professor orientador, especialista MBA em Gestão Estratégica e Inteligência em Negócios pelo Centro Universitário do Sul de Minas. orientadormatheus@unis.edu.br

Fato esse que determina a necessidade de novas contratações de aprendizes conforme decisão legal. O empregador realiza investimento de tempo, recursos, treinamentos, capacitação, porém esse investimento é inviabilizado, e o todo conhecimento aprendido pelo colaborador das rotinas da empresa é perdido, pois a relação de emprego se encerra devido novas contratações legais.

Todavia, o objetivo do artigo será averiguar se é possível a continuidade de emprego do aprendiz após o término do seu contrato, devido às novas contratações de aprendizes, uma vez que a cada determinado período os mesmos são substituídos por novos aprendizes sem geração de novos postos de trabalho.

2 - O QUE É LEI DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

A lei da aprendizagem prevê que as entidades designadas à formação e habilitação técnico-profissional direcionada para adolescentes e jovens, onde as tarefas são fracionadas em teóricas e práticas, assim gradativamente vão sendo ampliado os níveis de complexidade.

As atividades são atingidas por um contrato de aprendizagem, desenvolvido com base no projeto organizado e sob controle e encargo das instituições reguladas conforme termos da Lei No. 8.069 / 90, Art. 62 e consolidação das leis trabalhistas Art. 428 (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2014, p.13).

2.1 - CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Este contrato possui característica de um contrato especial, deveser elaborado por escrito e por um determinado período de tempo, limitado há dois anos, onde a empresa empregadora fica a cargo de assegurar aos empregados aprendizes programa de educação, desenvolvimento técnica e profissional combinado com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. A outra parte do aprendiz é necessário para ser realizada com cuidado e sem demora as tarefas necessárias para completar essa formação (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2014, p.13).

A validade do acordo de aprendizagem inclui a anotação na CTPS, o registro e a participação dos alunos na instituição de ensino, se não houver uma conclusão do ensino primário. É obrigatório o registro no programa de treino sob a orientação do instituto qualificador em formação técnica e profissional.

Segundo Gomes (2014, p.211), define contrato de aprendizagem sendo como:

“...o contrato de aprendizagem é de característica especial, e cabe ao empregador a inscrição em um curso de aprendizagem profissional para as pessoas com faixa etária entre quatorze e vinte quatro anos, esse contrato devera ser redigido e seu limite não devera ultrapassar mais do que dois anos.”

De acordo com Barros (2008, p.57), presume também o contrato de aprendizagem:

“Durante a execução do acordo de aprendizagem, o empregado aprendiz deve aprender e também trabalhar, contudo, mais por sua capacitação técnica do que para o empregador.”

3 - O QUE É O PROGRAMA DE APRENDIZAGEM

É a formação técnica e profissional, que dispõe sobre a implementação das atividades teóricas e práticas de uma forma educativa, sob mediação da unidade de ensino qualificado na formação técnica e profissional. Sendo as atividades práticas serão coordenadas e desenvolvidas pelo empregador. As atividades devem encorajar a unidade de gestão de qualificação em que é necessário dispor de um número de fatores, tais como:

De acordo o Manual da Aprendizagem (2014, p.14)

O público-alvo, indicando o número máximo de aprendizes por turma; sociodemográfico e justificção para os seus cuidados; Os fins do programa de aprendizagem, com o intuito de determinar as medidas a tomar e a sua importância para o público, a sociedade participa e o mundo do trabalho; A base do curso de aprendizagem e sua duração total em, e da relação entre um e outro para desenvolver atividades práticas e teóricas, dependendo do conteúdo e do perfil dos participantes; Mecanismos de monitoramento e avaliação dos mecanismos do programa de aprendizagem e inserção de aprendizes no mercado de trabalho após a escritura de emissão; e a duração de - horas teóricas - apenas competição e dos limites mínimo e máximo das atividades práticas, a conformidade com o determinado no Decreto MTE 723, de 23 de abril de 2012.

3.1 - QUEM PODE SER APRENDIZ

Para adaptar ao programa de aprendizagem a pessoa deve estar no grupo de idade entre 14 e 24 anos, devem ser tomadas e em uma instituição de ensino regular, se você não tiver concluído o ensino médio e em um programa de treinamento de aprendizagem (art. 428, caput e § 1º, da CLT). Abre com a exceção da regra de limite de idade para definir se o aluno

for portador de necessidades especiais, conforme art. 428, § 5º, da CLT. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2014, p.15).

Em regiões onde há para combinar a escola com o disposto no § 1º do art. 428 do Código do Trabalho, o recrutamento de aprendizes poderá ser realizado sem a frequência instituição de ensino regular, porque o ensino básico completo (Art. 428, § 7º, da CLT). Se a pessoa que tem essa fase for concluída, esta obrigação deve ser cumprida, ou seja, o cenário é apenas com a frequência da escola aprendiz válido. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2014, p.15).

As pessoas que estiverem dentro da faixa etária de quatorze a dezoito anos, deverão possuir prioridade para exercer a função de aprendiz, conforme estabelecido no art. 227 da Constituição Federal (CF / 88), com exceções:

Segundo o Manual da Aprendizagem (2014, p.15):

I - Aprendendo atividades práticas realizadas dentro das empresas, sujeitando ao trabalho insalubre ou perigoso, sem ser capaz de refutar o risco ou levá-los ambiente completamente simulada;

II - A lei exige selados para executar com idade inferior a 18 anos, atividades práticas, licença ou autorização da pessoa;

III - O tipo de atividade prática com o desenvolvimento é incompatível, em conformidade com (Art. 7, Inciso I, II e III do Regulamento n.º 5598/05).

Conforme exposto nos pontos anteriores, devem ser contratados as pessoas à força jovens registrados entre 18 e 24 anos (Art. 11, parágrafo único, do Decreto nº 5598/05) e as pessoas com necessidades especiais a partir da idade de 18 anos.

4 - ENTIDADE QUALIFICADAS EM FORMAÇÃO TÉCNICO PROFISSIONAL

As entidades qualificadas para formação dos aprendizes são as empresas pertencentes ao “sistema S”, sendo elas:

- Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI);
- Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC);
- Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT);
- Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR);
- Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP);

Com exceções, dentre elas:

- As escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas;

- Organizações sem fins lucrativos, cujo objetivo tem o apoio aos jovens e à formação profissional, regulamentas o conselho para os direitos das crianças e adolescentes.

Cabe ao empregador arcar com os custos de custos de trabalho e de segurança social do contrato de aprendizagem que estão ligados. Em termos de encargos financeiros para as empresas que fornecem o treinamento do aprendiz não é necessária porque o empregador já é o mesmo, calculada mediante o pagamento de taxa de 1% sobre a folha de pagamento de salário dos empregados. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2014, p.18).

5 - OBRIGATORIEDADE DE CONTRATAÇÕES DE APRENDIZES

SIT Nº 97 DE 30.07.2012 - Da obrigatoriedade de contratação de aprendizes:

Art. 2. Como mencionado na art. 429 do Código do Trabalho, são necessários dispositivos de qualquer tipo de usar e cadastrar aprendizes de formação, pelo menos, cinco por cento e não mais do que quinze por cento das funções que exigem qualificação profissional.

Empresas de qualquer linha de trabalho que o montante mínimo de sete funcionários, são obrigados a empregar aprendizes, de acordo com a percentagem prevista na lei (art. 429 do Código do Trabalho). (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2014, p.16).

Segundo Gomes (2013, pg. 198):

A limitação não se aplica se o empregador é uma organização sem fins lucrativos cuja missão é a capacitação profissional. O número de aprendizes a cobrar, será relativo ao número total de pessoal existente em cada instalação em suas tarefas qualificações profissionais, com exceção dos com base em:

- Desenvolvidas em ambientes que comprometem a formação moral de adolescentes;
- Cujas presunção de insalubridade e periculosidade, relativa ao serviço ou local de trabalho, não possa ser elidida;
- O que precisa de qualificações profissionais técnico e superior;
- Cujos exercícios requeira licença ou autorização vedadas para menores de 18 anos;
- Objeto do contrato de trabalho por prazo determinado, cuja a vigência dependa da sazonalidade da atividade econômica;
- Conforme o art. 62 da CLT, os cargos de confiança;
- Fornecidas ao abrigo das regras temporárias estabelecidas pela Lei n.6.019 de 1973/01/03;

Microempresas, as pequenas empresas, a decisão de "simples" (Art. 11 da Lei n 9841/97) e instituições sem fins lucrativos (esfl), cuja finalidade é a formação profissional (14 Art., I e II do Regulamento Não 5598/05), fica opcional a contratação, contudo é a responsabilidade das empresas a contratar aprendizes. que a percentagem máxima prevista no art. 429 do Código do Trabalho devem ser observados. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2014, p.17).

Como para entidades sem fins lucrativos (esfl), cujo objetivo tem a gestão da formação, eles podem admitir aprendizes em lugar da empresa para ser contratado na acepção do art. 430, II, c / c art. 431, também do Código do Trabalho, nem mesmo para a arte definida no caput limite de submissão. 429 (§ 1º, Art. 429). (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2014, p.17).

As organizações que sejam EPP e ME, que foram reclassificadas pela Receita, os acordos de aprendizagem estiverem em vigor, conforme previsto no contrato e no programa, o mesmo se encerrará no termino estipulado de cada contrato.

As companhias públicas e sociedades de economia mista são obrigadas admitir aprendizes, e podem optar por contrato direto, nesse caso em que se deve fazer edital para um aviso ou indiretamente por esfl, com processo seletivo aberto (art. 16 do Decreto nº 5.598/05), (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2014, p.17).

5.1 Salário do Menor Aprendiz

È garantido ao funcionário aprendiz o valor do salario mínimo hora seguro por lei, salvo condição mais benéfica confiável em instrumento normativo ou por generosidade do empregador. (GOMES, 2013, p.199).

Segundo PRECEDENTE ADMINISTRATIVO 83 SIT de 3-8-2009, “A lei garante ao aprendiz o direito ao salario mínimo, e não ao piso salarial, salvo quando lhe for expressamente assegurado à condição mais favorável, seja pela lei, por contrato coletivo ou por liberalidade do empregador.”

O padrão se junta ao aluno o direito a um salário-mínimo hora, observação, se disponível, a nível estadual. Você pode, no entanto, o salário de aprendiz superior ao mínimo de garantia (art. 428, § 2 do CLT e Art. 17, parágrafo único, do Decreto n 5598/05). As horas deverão ser calculadas diante do resultado das horas despendidas, refletindo no descanso semanal remunerado (DSR) e feriados. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2014, p.29).

Para o calculo do salário do empregado aprendiz, observa-se as horas exercidas as atividades e a DSR (descanso semanal remunerado) e feriados, no valor do salário por hora, de acordo com a fórmula abaixo:

$$\text{Salário Mensal} = \underline{\text{Salário-hora} \times \text{horas trabalhadas semanais} \times \text{semanas do mês} \times 7}$$

Observação: O número de semanas após o número de dias do mês.

Figura 1 – Tabela de Números de dias no mês x Semanas no mês

Número de dias do mês	Número de semanas do mês
31	4,4285
30	4,2857
29	4,1428
28	4

Fonte: Manual do Aprendiz 2014.

5.2 Benefícios concedidos ao Menor Aprendiz

A vantagem do vale transporte é assegurada ao aprendiz para mover de sua casa ao local de trabalho e vice-versa, ou escola de formação a casa, e vice-versa (art. 27 Decreto nº 5598/05). Se, no mesmo dia, tem o aprendiz ir a empresa e a escola formadora, vale transporte suficientes, durante todo o caminho deve ser fornecido.

De acordo com Gomes (2013, pg. 201), o vale transporte é garantido aos aprendizes. O empregado aprendiz poderá usufruir o benefício do vale transporte, de acordo com a lei nº7.418 de 12.16.85, que o regulamenta.

Os benefícios concedidos aos demais colaboradores da Companhia será necessária se expressamente prevista no acordo ou convenção coletiva (art. 26 do Regulamento n 5598/05). Outra opção é a permissão de benefícios e vantagens por livre e espontâneo desejo da empresa. Mensalmente devera ser recolhida a alíquota de 2% para efeito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) do aprendiz. (Art. 24, parágrafo único, do Decreto nº 5598/05) (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2014, p.30).

Em concordância, para Gomes (2013, pg. 201), o depósito do FGTS devera ser realizado, conforme a lei nº10.097, de 19-12-2000, reduziu o percentual do FGTS do aprendiz para 2% (dois por cento).

5.3 Descontos legais

Para efeito de desconto em folha de pagamento do aprendiz, aplica-se a técnica tipicamente ao aprendiz. 462 do Código do Trabalho, ou seja, é vedado manter qualquer desconto sobre o resultado se os avanços de dinheiro, requisitos legais ou do acordo ou convenção coletiva de fazer para eles.

Pode também descontadas as contribuições sindicais previstas no art. 579 CLT, porque mesmo que se trata, a empresa deve pagar contribuição sindical para toda a aprendizagem, porque o chamado "imposto sindical" a ser pago por todos os funcionários da categoria, incluído os aprendizes. (Ministério do Trabalho, 2014, 30 p.).

O não cumprimento curso de aprendizagem teórica pode ser descontado do salário aprendiz, como as horas são gastas em atividades teóricas também parte do percurso do aluno e reduz erros que não são legalmente justificadas (Art. 131 do Código do Trabalho) ou permitidas pelo empregador, na entrada os dias de descanso remunerado e férias. (Ministério do Trabalho, 2014, 30 p.).

5.4 Jornada de trabalho

Dia de trabalho dos alunos não será superior a 6 horas, com a extensão e compensação vedadas. A extensão do trabalho pode levar até oito horas por dia para os estudantes que tenham concluído o ensino primário, pois neles são as horas de aprendizagem teórica são determinados. A jornada do menor de dezoito anos que estiver empregado em mais de trabalho, será computada as horas dedicadas em ambas empresas, totalizando assim a sua jornada. (GOMES, 2013, p.201).

O horário indicado para jornada do aprendiz segundo Gomes (2013, pg. 201):

O horário da jornada de trabalho do aprendiz deve considerar o tempo despendido com o deslocamento para a empresa empregadora e não deve interromper o aprendiz de frequentar a escola regular, conforme estabelecido no artigo 427 da CLT e do artigo 63, inciso III, do Código da Criança e do Adolescente.

Em relação ao limite de horas que o aprendiz pode trabalhar, de acordo com o Manual da Aprendizagem (2014, p.30):

- 6 horas por dia, na melhor das hipóteses, para aqueles que não tenham concluído o ensino primário, contando as horas de atividades teóricas e práticas é dedicado à proporção (CLT art. 432, caput,) deve ser especificado no contrato;
- 8 horas para aqueles que tenham concluído o ensino primário, contando as horas até que as atividades teóricas e práticas dedicadas a (art. 432, § 1º do Código do Trabalho), a relação no contrato. É, portanto, possível uma jornada de 8 horas com atividades práticas; (Artigo 12 da IN -. SIT nº 97 30.07.2012);

É em qualquer caso, a compensação e a extensão do horário de trabalho, conforme (art. 432, caput do Código do Trabalho) proibida. A definição da jornada de jovens alunos, com idade entre 14 e 18 anos, uma entidade habilitada na qualificação profissional, consulte as vantagens garantidas pelo Direito do ECA (art. 21, § 1º do Decreto n 5598/05). (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2014, p. 30).

5.5 Férias

As férias do empregado aprendiz cuja faixa etária for inferior a 18 anos, deverão ser aproveitadas juntamente com as escolares, como artigo 136, § 2 do Código do Trabalho.

De acordo Gomes (2013, pg. 200), o mesmo reafirma esta obrigatoriedade:

As férias dos aprendizes devem coincidir com as férias escolares dos cursos em que estejam matriculados, sendo vedado o parcelamento.

È de direito o aprendiz gozar das férias após o período aquisitivo de doze meses, conforme o disposto no art. 130 da CLT com o disposto no Art. 130-A, que trata da licença do empregado a tempo parcial se lhes aplicam. (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2014, p. 33).

Se a concessão da licença anual é garantido que caiu sob a idade de 18 aprendizes, têm o direito de as suas férias com a escola regular e deve férias coletivas na forma de licença remunerada para desfrutar.

6 CONTRATAÇÃO E ROMPIMENTO DO VINCULO EMPREGATÍCIO DO MENOR APRENDIZ

O contrato devera ser por escrito, com registro obrigatório na CTPS e no livro de registro / conector ou registro eletrônico empregado. O campo destinado ao cargo deve incluir a expressão "aprendiz", então a função constante na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) é para ser colocado. No geral, a origem específica do contrato deve ser salientado que o mesmo é fazer contrato de aprendizagem e será a data de início e do fim do contrato de aprendizagem (Art. 29 do Código do Trabalho) (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2014, p. 26).

Algumas informações são indispensáveis no contrato de aprendizagem, segundo o Manual da Aprendizagem (2014, p.27) são elas:

- Qualificação da empresa contratante;
- Qualificação do aprendiz;
- Identificação da entidade que ministra o curso;
- Designação da função e curso no qual o aprendiz estiver matriculado (ver questão nº 33 sobre o arco ocupacional);
- Salário ou remuneração mensal (ou salário-hora);
- Jornada diária e semanal (art. 12, SIT N° 97 DE 30.07.2012);
- O contrato de aprendizagem devera possuir a mesma data de início e termino do curso de profissionalização;
- Os aprendizes com idade entre 14 e 16 anos é considerada absolutamente não pessoalmente se envolver nas atividades da vida civil em conformidade com o art. 3

(Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002) do Código Civil e que deve ser assinado por seus pais ou responsáveis.

O aprendiz será registrado pelo empregador, por meio de um contrato por prazo determinado, desde que o mesmo não exceda dois anos. (GOMES, 2013, p.201).

Este contrato não pode ser estendido, porque apesar de pertencerem a certos tipos de contratos temporários, é de um tipo especial. O contrato está vinculado com a duração do curso, organizado seu conteúdo em termos de complexidade, tal como previsto no programa de treinamento antecipadamente desenvolvido e entidade validada no Registro Nacional de Treinamento, que não é compatível com a extensão.

6.1 Rescisão contratual

O empregador ao final do curso do aprendiz poderá escolher entre o trabalhador continuar prestando serviços a empresa ou rescindir o seu contrato de trabalho.

A rescisão ocorrerá quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, salvo se for portador de deficiências, término da duração do contrato, ou poderá ser antecipado conforme abaixo:

- Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
- Falta disciplinar grave;
- Ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo;
- A pedido do aprendiz. (GOMES, 2013, p.200).

O empregador é obrigado a contratar um novo aprendiz em caso de cancelamento ou rescisão, que ele não viola as disposições do artigo 429 do Código do Trabalho. As opções de rescisão contratual sendo antecipada pelo empregador não se aplica aos aprendizes, em caso hipóteses de extinção do contrato (GOMES, 2013, p.200).

A empresa optando pela permanência do aprendiz após o término de seu contrato, a mesma então deverá celebrar novo contrato de trabalho.

Caso o contrato do aprendiz for superior a um ano sua rescisão deverá ser homologada, (477 Art., Parágrafo 1, do Código do Trabalho). Se menor de idade, a liberação de verbas rescisórias pelos alunos através dos seus representantes legais (art.439 da CLT) devem ser acompanhados. Se legitimamente emancipada, nas formas do Código Civil em si pode dar quitação dos valores pagos. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2014, p. 34).

Com relação às verbas rescisórias devidas ao aprendiz no término do contrato, segue abaixo uma planilha contendo o que é de direito:

Figura 2 – Tabela de Verbas Rescisórias

VERBAS RESCISÓRIAS											
Causas da Rescisão		Saldo de Salário	Aviso-Prévio	13º Salário		Férias +1/3		FGTS		Indeni-zação do art. 479CLT	Indeni-zação do art. 480CLT
				Inte-gral	Propor-cional	Inte-gral	Propor-cional	Saque	Multa		
Rescisão a termo	Término do contrato	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
	Implemento da idade	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
Rescisão antecipada	Desempenho insuficiente ou inadaptado aprendiz	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
	Falta disciplinar grave (art. 482 CLT)	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
	Ausência injustificada à escola que implica perda do ano letivo	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
	A pedido do aprendiz	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
	Fechamento da empresa (falência, encerramento das atividades ou morte do empregador)	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO

Fonte - Manual do Aprendiz 2014.

6.2 Substituição do aprendiz

Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho do aprendiz, o empregador deverá informar ao SENAC no prazo de três dias, ao SENAI no prazo de dez dias. Fica a cargo da empresa realizar uma nova contratação de um aprendiz dentro de dez dias, a contar da notificação, a título de substituição. (GOMES, 2013, p.200).

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo exposto tratou-se da lei da aprendizagem 10.097/2000 que tem o intuito de garantir o emprego ao adolescente e jovem com faixa etária entre 14 e 24 anos, através de um programa de aprendizagem. Esta lei propicia as pessoas que estão iniciando sua vida profissional experiências de aprendizado que carregarão ao longo de sua carreira.

Hoje, diante de um mercado de trabalho altamente competitivo os profissionais que possuem capacitação, vem se destacando e alcançando melhores postos de trabalhos. A aprendizagem permite aos jovens esta capacitação.

O artigo demonstrou a obrigatoriedade de adesão ao programa de aprendizagem, onde os jovens são contratados, paralelamente a formação técnica. Para o empregador, a oportunidade de formar um profissional conforme as necessidades de cada empresa, para o aprendiz a possibilidade do inicio de sua trajetória profissional e possível evolução de cargos dentro da empresa empregadora.

Contudo, conforme determinação legal, a cada termino de um contrato de aprendizagem, novos jovens devem ocupar a vaga que ficou disponível, de acordo com as cotas estabelecidas de cada organização. Deste modo, a continuidade da relação de emprego entre empregador e empregado fica comprometida, pois não existe a geração de novos postos de trabalho.

JOB INTERRUPTION, AFTER THE END OF THE LEARNING AGREEMENT.

ABSTRACT

This article was produced from literature review aiming to verify whether it is possible to continuity of employment of the apprentice after the end of his contract, due to new hires apprentices, since every certain period they are replaced by new apprentices without generating new jobs. The theme was set in order to analyze both the side of the employer, as the apprentice employee, once the apprentice is trained in a given function over a period of time and when it is prepared to take over your contract ends . This fact creates the need for new hires apprentices as legal determination. However, all spent time in the company's training and qualification is made impossible, and all the knowledge learned by the employee company's routines is wasted because the employment relationship ends due to new hiring.

Keywords: Apprentice. Employment continuity. Law 10.097/2000.

REFERÊNCIAS

- APRENDIZ LEGAL.** [S.l.: s.n.], 2014. Disponível em: <<http://www.aprendizlegal.org.br/main.asp?Team=%7B44BA8D389DCA4C079F0BD0B0AD8710BA%7D>> Acessado em: 15 ago 2015.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho: peculiaridades, aspectos Controvertidos e Tendências.** 3ª ed. São Paulo: Editora LTr, 2008.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**, Código de Processo Civil, Legislação Trabalhista e Processual Trabalhista, Legislação Previdenciária, Constituição Federal, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais (RT MiniCódigos), 2010.
- GOMES, Elizeu Domingues. **Rotinas Trabalhistas e Previdenciárias - 14ª Ed.** 2014.
- MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Manual da Aprendizagem**, 2014, Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A454D74C101459564521D7BED/manual_aprendizagem_miolo.pdf> Acesso em 03 de agosto de 2015.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Aprendizagem.** [S.l.]: MTE, 2014. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/politicas_juventude/aprendizagem_default.asp> Acessado em: 03 ago 2015.