

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS

Instituto de Ciências Econômicas e Gerenciais

Curso de Ciências Contábeis

6º Período Noite

Trabalho Interdisciplinar

Andresa Giuliane Andres Lamac D'Agustini

Carmélia Marta Teixeira

Rodrigo de Souza Duarte

INCENTIVOS FISCAIS:

Criação de novas oportunidades de trabalho

Jovem Aprendiz – Estudo de caso

Belo Horizonte
2016

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS

Instituto de Ciências Econômicas e Gerenciais

Curso de Ciências Contábeis

6º Período Noite

Trabalho Interdisciplinar

INCENTIVOS FISCAIS:

Criação de novas oportunidades de trabalho

Jovem Aprendiz

Projeto de extensão, desenvolvido como parte das exigências da grade do curso de Ciências Contábeis da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.

Belo Horizonte
2016

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	04
2 LEI DA APRENDIZAGEM.....	05
3 JOVEM APRENDIZ.....	07
3.1 Requisitos para se tornar um jovem aprendiz.....	08
3.2 Objetivos do Programa.....	08
3.3 Durações, Salário e Contrato de trabalho.....	08
3.4 Jornadas de Trabalho.....	09
3.5 Direitos do jovem aprendiz.....	09
3.6 O que deve conter no contrato de trabalho.....	09
3.7 Como inscrever.....	09
4 QUAIS AS EMPRESAS APTAS A CONTRATAR UM JOVEM APRENDIZ?.....	11
4.1 Como contratar um jovem aprendiz.....	11
5 BENEFÍCIOS DA EMPRESA NA IMPLANTAÇÃO DO JOVEM APRENDIZ.....	13
6 TRABALHOS MOTIVACIONAIS E O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ.....	15
7 ESTUDO DE CASO.....	16
7.1 Perguntas do questionário e gráficos analíticos das respostas.....	16
Figura 1 - Pergunta e gráfico 1.....	16
Figura 2 - Pergunta e gráfico 2.....	17
Figura 3 - Pergunta e gráfico 3.....	17
Figura 4 - Pergunta e gráfico 4.....	18
Figura 5 – Informação 2.....	18
Figura 6 - Pergunta e gráfico 6.....	18
Figura 7 - Pergunta e gráfico 7.....	19
Figura 8 - Pergunta e gráfico 8.....	19
Figura 9 - Pergunta e gráfico 9.....	20
Figura 10 – Informação 2.....	20
8 REFERÊNCIAS	21

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo divulgar a importância do programa Jovem Aprendiz, para a criação de novas oportunidades de trabalho, de modo a informar as empresas de pequeno, médio e grande porte sobre a relevância deste assunto para admissão de jovens e adolescentes sem experiência no mercado de trabalho.

A partir do assunto proposto, será desenvolvido um artigo e um questionário, a fim de levar as informações do programa à frente. Com o resultado do questionário, será possível enxergar como as empresas vêem o jovem aprendiz, o quanto elas têm conhecimento sobre os benefícios do programa, e também incentivar a contratação destes jovens nas empresas.

A mão de obra do menor dentro de uma empresa apresenta grandes vantagens para ambos. É importante ressaltar, conscientizar e assegurar que as empresas absorvam as informações, para que aproveitem os benefícios e cumpram a lei.

2 LEI DA APRENDIZAGEM

A aprendizagem é instituída pela Lei nº. 10.097/2000, determinada pelo Decreto nº. 5.598/2005. Constitui que todas as empresas de médio e grande porte estão obrigadas a contratar adolescentes e jovens entre 14 e 24 anos. Trata-se de um contrato específico de trabalho por tempo determinado, de no máximo dois anos. Os jovens beneficiários são contratados por empresas no cargo de aprendizes previsto na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO do Ministério do Trabalho e Emprego, simultaneamente em que são matriculados em cursos de aprendizagem, em empresas reconhecidas, responsáveis pela certificação. A carga horária determinada no contrato deverá somar o tempo necessário à vivência das práticas do trabalho na empresa e ao aprendizado de conteúdos teóricos concedido na empresa de aprendizagem.

Entres as principais características da lei determinam, é de grande importância que o adolescente ou jovem:

- Estar cursando ou ter concluído o Ensino Fundamental;
- Seu contrato, pode ser feito pela empresa que presta o treinamento teórico ou pela empresa que promove a formação profissional do aprendiz;
- O aprendiz tem direito a formação profissional simultaneamente ao ensino convencional;
- O registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social, assim como o salário mínimo/hora são garantidos por lei.

Assim como as obrigações impostas a empresa, a lei também determina as obrigações do aprendiz, como estar matriculado e frequente a escola de ensino fundamental, caso ele ainda não tenha concluído este.

Algumas particularidades são também determinadas de modo a exemplificar e a responder possíveis dúvidas:

Segundo o art .429 “Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. ”

§ 1º-A. O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional.

Segundo o Art.430. “Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber:

I - Escolas Técnicas de Educação;

II - Entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

§ 1º As entidades mencionadas neste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados.

§ 2º Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional.

§ 3º O Ministério do Trabalho e Emprego fixará normas para avaliação da competência das entidades

O contrato de aprendiz pode se extinguir no seu termo ou quando o aprendiz completar dezoito anos, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:

- Desempenho deficiente ou falta de adaptação do aprendiz;
- Falta disciplinar grave;
- Ausência sem justificativa à escola que tenha como consequência perda do ano letivo;
- Pedido feito pelo aprendiz.

3 JOVEM APRENDIZ

O programa Jovem Aprendiz é um projeto amparado pela Lei da Aprendizagem, que tem como objetivo capacitar tecnicamente os jovens para o mercado de trabalho, através de parceria com empresas de grande e médio porte. Nesse projeto o jovem é incentivado a encontrar seu primeiro emprego e, através das leis, têm todos os direitos trabalhistas e previdenciários assegurados, além de ser necessário prosseguir com os estudos.

Dessa forma, é possível inserir jovens no mercado de trabalho com idade inferior a 18 anos, contribuindo para a capacitação profissional do jovem e proporcionando experiência desde cedo, auxiliando o desenvolvimento profissional de adolescentes em geral.

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

Art. 2º Conforme determina o art. 429 da CLT, os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a contratar e matricular aprendizes nos cursos de aprendizagem, no percentual mínimo de cinco e máximo de quinze por cento das funções que exijam formação profissional.

Os estabelecimentos de qualquer natureza, que tenham pelo menos 7 (sete) empregados, são obrigados a contratar aprendizes, de acordo com o percentual exigido por lei (art. 429 da CLT).

Ao ser contratado por uma destas empresas, o jovem é preparado por meio de aulas teóricas e práticas concomitantemente às atividades desenvolvidas na empresa.

Para fazer parte desse programa, é preciso cumprir alguns critérios, seja a empresa ou o próprio aprendiz. Por isso, abaixo especificamos as principais necessidades para o aprendiz e para a empresa.

A Lei da Aprendizagem determina que o jovem não pode ter a jornada de trabalho superior a 6 horas diárias, que equivale a 30 horas semanais, incluídas as horas para aulas teóricas. Caso o estudante já tenha concluído o ensino fundamental, é possível estender para 8 horas diárias, desde que estejam incluídas as horas para a aprendizagem teórica.

O contrato de um Jovem Aprendiz deve seguir algumas regras. O contrato de aprendizagem deve ser um acordo especial, ao qual o prazo não pode ser superior a

dois anos. Nesse acordo, deve ser garantida ao jovem a formação técnico-profissional que contribua com seu crescimento e educação, ao passo que o jovem deve se comprometer a executar as atividades atribuídas a ele, como estudos e atividades na empresa, de forma correta.

A assinatura do acordo deve garantir ao jovem a assinatura em sua carteira de trabalho, bem como o pagamento da Previdência Social.

3.1 Requisitos para se tornar um menor aprendiz

A Lei do Aprendiz, 10.067/2000, foi aprovada como uma ação iniciada pelo Ministério do trabalho e Emprego (MTE) para criar oportunidades para os mais jovens ingressarem no mercado de trabalho, uma das situações mais complicadas hoje em dia, conseguir o primeiro emprego. Além de unir o emprego a um curso de aprendizagem e qualificação. A ação já tornou milhares de jovens aptos e qualificados para o mercado de trabalho. Os aprendizes são jovens de 14 a 24 anos que precisem desejam ingressar no mercado de trabalho, ressaltando que o jovem que já tenha participado do programa não poderá se candidatar novamente para a mesma área ocupacional. O programa também tem a característica de ajudar jovens em situação social vulnerável, que estejam matriculados em instituições públicas de ensino e atende também os portadores de deficiência.

3.2 Objetivos do programa

O objetivo do programa é oferecer aos jovens uma preparação para o exercício profissional, de maneira incluir os jovens no mercado.

3.3 Durações, Salário e Contrato de Trabalho

O contrato firmado entre empresa e candidato tem o prazo máximo de 2 anos, conforme artigo 428 da CLT, ele pressupõe também que o candidato esteja matriculado e frequente regularmente as aulas.

De acordo com a lei, o Jovem Aprendiz deve receber o salário mínimo estabelecido pela lei estadual, referente às horas de atividades práticas e teóricas, também haverá anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

3.4 Jornadas de Trabalho

Existem dois modelos de jornada de trabalho para os participantes do programa, para aqueles que estejam cursando o ensino fundamental, a jornada deve ser de 6 horas diárias, enquanto para aqueles que já finalizaram o ensino devem trabalhar por 8 horas diárias.

A empresa deve selecionar um monitor/orientador que ficará responsável por acompanhar e coordenar as atividades relacionadas pelo Jovem Aprendiz em termos práticos durante o trabalho.

3.5 Direitos do jovem aprendiz

Os aprendizes terão direito a receber o vale-transporte como qualquer funcionário do regime de contratação CLT, férias, 13º salário e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, conforme disposto o artigo 136 do código CLT. O desconto de 6% previsto para funcionários CLT do total do salário referente ao vale-transporte também pode ser feito.

Além disso o jovem aprendiz participará de um curso de aprendizagem referente ao conteúdo teórico e pedagógico, onde deverá cursar durante toda a sua contratação. Tal curso visa dar ao aprendiz qualificação e formação profissional.

3.6 O que deve conter no contrato de trabalho

- Qualificação do Jovem Aprendiz
- Qualificação da empresa
- Identificação da instituição responsável pelo curso
- Função para qual o aprendiz foi designado
- Salário do Jovem Aprendiz
- Jornada de trabalho
- Termo inicial e final do contrato.
- Assinatura do jovem ou responsável, caso o mesmo seja menor de idade.

3.7 Como se inscrever

Primeiramente o candidato deverá preencher os requisitos descritos abaixo:

- A idade dos candidatos pode variar, geralmente vai de 14 até 21 anos;
- Os candidatos devem estar matriculados no Ensino Fundamental ou Médio;

- Uma regra para se tornar Jovem Aprendiz é estar estudando e com uma frequência alta nas aulas;
- Deve ser cumprida integralmente a jornada de trabalho de 6 horas, então, é preciso ter disponibilidade para isso.

E posteriormente se inscrever nas empresas filiadas ao programa Jovem Aprendiz tais como Boticário, Correios, Itaú, Caixa, Pronatec, entre outros.

4 QUAIS AS EMPRESAS APTAS A CONTRATAR UM JOVEM APRENDIZ?

A lei da aprendizagem nº 10.097/2000 e o decreto Federal nº 5598/2005, são responsáveis pela regulamentação do contrato do menor aprendiz, a mesma dispõe que todas as empresas de médio e grande porte devem possuir uma porcentagem de 5% a 15% de jovens aprendizes executando alguma função dentro da empresa, seja através de estágio ou não.

Todavia, além dessas empresas quem tem por obrigatoriedade a contratação mínima de aprendizes, fica facultativo a qualquer outra empresa a contratação aprendizes, desde que tenha um número mínimo de 7 funcionários, podendo ser esta empresa uma microempresa (ME's); Empresa de Pequeno Porte (EPP's); Empresas cadastradas no SIMPLES Nacional e Empresas sem Fins Lucrativos.

4.1 Como contratar um jovem aprendiz

A contratação do aprendiz pode ser feita diretamente pela empresa onde será realizada a aprendizagem ou através das ESFL (Empresas Sem Fins Lucrativos), que ministram o curso de aprendizagem quando os serviços nacionais de atividades ou as escolas técnicas de educação estejam impossibilitados de oferecer o curso ou vagas disponíveis para suprir a demanda das empresas (arts. 430 e 431 da CLT).

É importante ressaltar que responsabilidade pela matrícula do aprendiz nos cursos de aprendizagem é sempre do empregador, como previsto no art. 429 da CLT.

A formalização do contrato do aprendiz deve ser feita através de contrato de trabalho escrito, com as anotações cabíveis à CTPS e no livro de registro do empregado, preenchendo o campo de Função com a palavra aprendiz seguida da função que consta no programa na classificação Brasileira de ocupações (CBO). No campo das anotações gerais deve constar a data de início e término do contrato de aprendizagem.

As empresas interessadas na contratação de um jovem aprendiz devem procurar uma organização que desenvolva programas de aprendizagem como, por exemplo, SESI, SENAC, SENAI, ETE's e ONG's, para selecionar aprendizes com a formação técnica cabível às atividades da empresa. Logo em seguida elaborar o contrato de trabalho antes que o aprendiz inicie suas atividades, priorizando avaliar

junto à organização formadora qual o melhor horário para que o aprendiz atue na empresa sem prejuízos aos horários e compromissos escolares do jovem.

Para facilitar a relação entre as empresas contratantes e as organizações de aprendizagem em 2007 o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) criou o Cadastro Nacional de Aprendizagem onde é possível que as empresas busquem as entidades próximas que oferecem os cursos para aprendizes.

Se a empresa preferir pode ela mesma proceder com a seleção do aprendiz, devendo logo em seguida se responsabilizar pela sua matrícula no curso complementar.

5 BENEFÍCIOS DA EMPRESA NA IMPLANTAÇÃO DO MENOR APREDIZ

As empresas que participam do projeto Jovem Aprendiz possuem diversas vantagens e incentivos fiscais:

- Pagamento de apenas 2% de FGTS;
- É dispensada do aviso prévio remunerado;
- Não precisa pagar a multa rescisória;
- E ainda, empresas registradas no SIMPLES não terão aumento na contribuição previdenciária.

O menor aprendiz é o adolescente que ganha, simultaneamente, conhecimento técnico e profissional, através de um curso teórico na entidade formadora, e prática profissional na empresa, na profissão para a qual está se qualificando.

Admitir um jovem aprendiz é acessível e tem vantagens, mas não quer dizer trocar a vaga de um adulto por uma de um jovem, até porque o número de vagas que as empresas podem oferecer para aprendizes é determinado por lei. O contrato de aprendizagem se prolonga no máximo por até dois anos, exceto para pessoas com deficiência (PcD). Além disso, os adolescentes aprendizes não podem preencher cargos em locais insalubres. A Lei da Aprendizagem segue as regras do Estatuto da Criança e do Adolescente, portarias do Ministério do Trabalho e Emprego e a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP).

O governo diminuiu de 8 para 2% a alíquota de contribuição do FGTS para empregar aprendizes. Se a empresa já estiver no Simples, não há problema. Trata-se de mais um item que simplifica a contratação do aprendiz, pois não há acréscimo na contribuição previdenciária.

O FGTS é o fundo de garantia do tempo de serviço, ou seja, é um depósito que a sua empresa em que você trabalha faz todo mês como garantia futura que pode ser retirada no ato da sua aposentaria ou em outros casos como para financiar a sua casa e afins. Foi criado com o intuito de proteger o trabalhador que não é demitido por justa causa, sendo que se você for demitido a empresa tem que pagar uma parcela do seu FGTS, que é de 50% do seu fundo de garantia, sendo que 40% vão para o fundo e 10% vai para a caixa econômica federal.

O FGTS, não é descontado do salário e seu depósito deve ser feito até o sétimo dia útil de cada mês. É depositado 8% do seu salário e se você for um

aprendiz é depositado 2% do seu salário. Têm direito ao fundo de garantia todos os trabalhadores regidos pela CLT - consolidação das leis do trabalho, sejam rurais ou urbanos. Não têm direito trabalhadores autônomos, servidores públicos e civis que possuem regimento autônomo e trabalhadores que eventualmente prestam serviços provisórios.

O valor a ser creditado na conta vinculada de cada trabalhador é calculado com base na remuneração, dependendo do tipo de contrato. Para menor aprendiz a alíquota é de 2% sobre a remuneração.

Para um salário de um menor aprendiz de R\$ 880,00 $\times 2\% = 17,60$;

Salário base de 880,00 $- 17,60 = 862,40$ (valor líquido) a receber.

Para um salário de um empregado normal de 880,00 $\times 8\% = 70,40$;

Salário base de 880,00 $- 70,40 = 809,60$ (valor líquido) a receber.

A remuneração mínima do aprendiz tem como referência o salário mínimo/hora ou condição mais favorável, mas o empresário é livre para estipular qualquer valor de salário acima desse mínimo estipulado pela lei.

Para firmar contrato especial de aprendizagem com o jovem e inscrevê-lo em curso de aprendizagem desenvolvido por uma entidade qualificada de ensino profissionalizante. O contrato é ajustado por escrito e por prazo determinado (não pode ser estipulado por mais de dois anos, exceto para pessoas com deficiência - PcD). Deverá indicar a atividade em que o jovem está se capacitando e o curso correspondente, a jornada diária, a jornada semanal, a remuneração mensal, o termo inicial e final do contrato.

6 TRABALHOS MOTIVACIONAIS E O PROGRAMA MENOR APRENDIZ

Além do programa promover o ingresso do menor ao mercado do trabalho, existe um acompanhamento pedagógico e psicológico com o jovem. O programa viabiliza encontros de orientação profissional, extremamente significativos para os jovens e vem de encontro com o objetivo do projeto, que é preparar e inserir os jovens no mercado. Tais encontros possuem fundamentos motivacionais (ISBET, 2015).

Ao ingressar no âmbito profissional o jovem se depara com uma série de dúvidas, essas dúvidas muitas vezes estão relacionadas a gostos, interesses pessoais e inseguranças. Através do programa o jovem irá lidar com tais inseguranças e dúvidas, além de aprender a trabalhar em equipe, adquirir flexibilidade ao se adaptar em diferentes circunstâncias, desenvolver a capacidade de comunicar-se.

Desenvolver jovens e adolescentes estimulando o desenvolvimento de valores éticos, a prática da cidadania, reforçando conhecimentos da formação base e principalmente expandido e agregando conhecimentos técnicos e específicos para sua área de atuação, além do acompanhamento psicológico e pedagógico. Faz parte do papel da entidade formadora desenvolver o indivíduo em todos os âmbitos, sejam eles educacionais, políticos e sociais.

Transformá-los em uma sociedade que garanta a igualdade, assente numa educação de base de qualidade para todos, no respeito a nossas crianças e adolescentes, no cultivo de oportunidades e na formação de cidadãos capazes de exigir e contribuir através do seu próprio papel, para um Brasil mais justo.

7 ESTUDO DE CASO

Um questionário foi criado a partir do artigo sobre o Jovem Aprendiz e aplicado a 40 empresas de pequeno, médio e grande porte, afim de descobrir o nível de conhecimento que as empresas têm sobre a Lei da Aprendizagem e o grau de importância que elas tratam esse assunto.

O resultado do questionário e as perguntas elaboradas estão divulgadas no link: <https://pt.surveymonkey.com/results/SM-5WHV3G6X/>

71% das empresas que estão aptas a contratarem um menor aprendiz, seja pela obrigatoriedade da lei ou por opção, apenas 15% possui um funcionário do tipo aprendiz em seu quadro de funcionários.

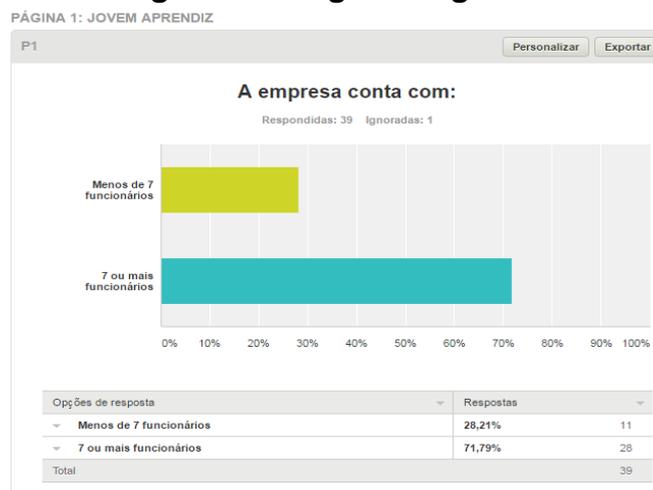
O fator que demonstra esse baixo índice de contratação da mão de obra aprendiz é o pouco conhecimento sobre o assunto, sua obrigatoriedade e benefícios oferecidos àqueles que contratam aprendizes.

Esse resultado era esperado e, além das perguntas, procuramos divulgar as informações para esse cenário mudar, através de comentários inseridos juntos ao questionário e também um informativo mostrando o passo a passo de contratação da mão de obra aprendiz.

A partir do questionário aplicado, é esperado que as empresas que se enquadram na obrigatoriedade e as demais, cumpram a lei e aproveitem o máximo dos benefícios que podem ser agregados a elas, e promover a inserção do Jovem Aprendiz no mercado de trabalho.

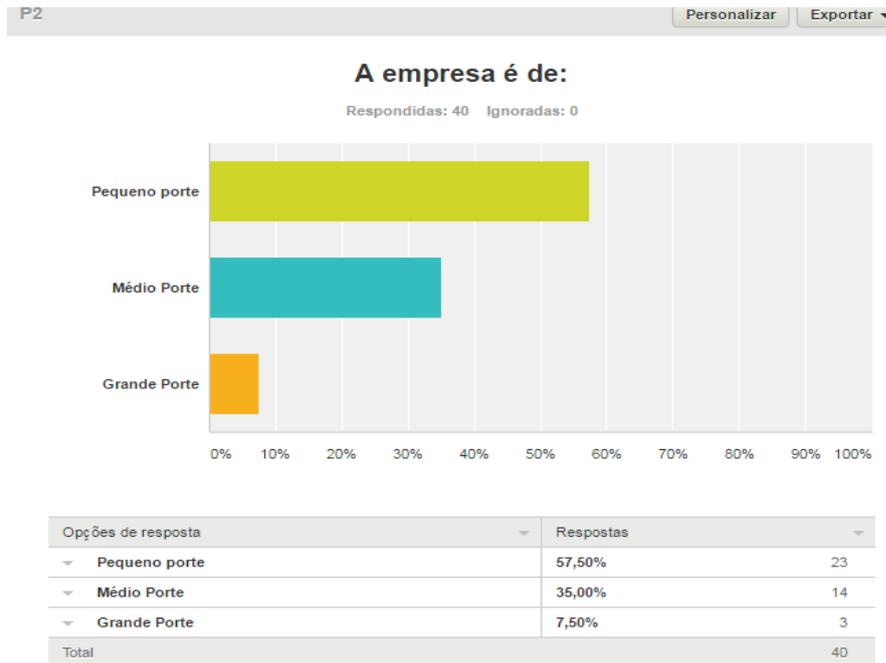
7.1 Perguntas do questionário e gráficos analíticos das respostas

Figura 1 - Pergunta e gráfico 1



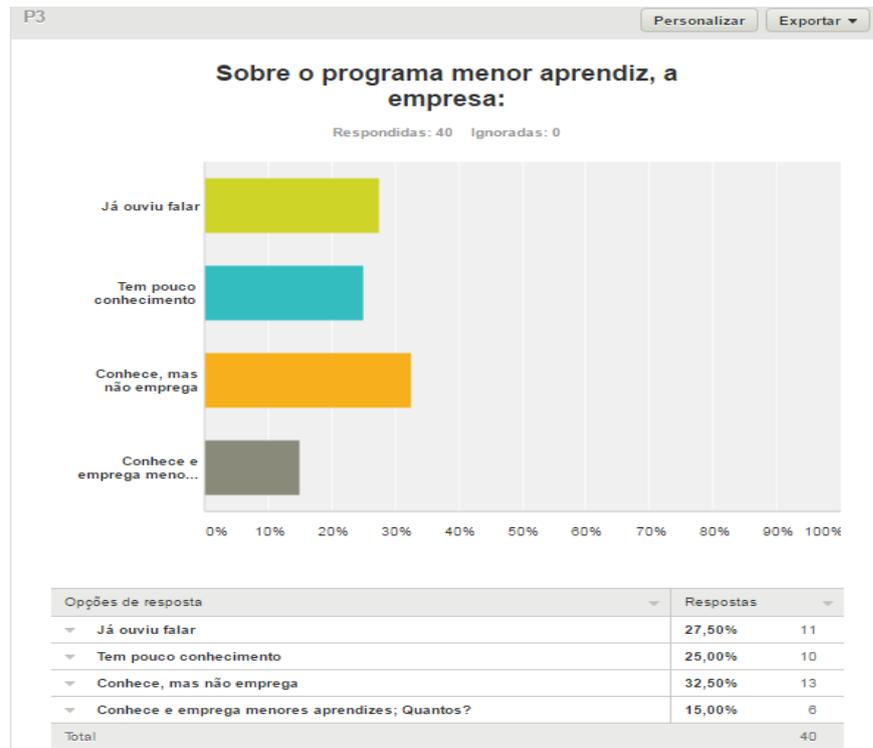
Fonte: Elaborado pelos autores

Figura 2 - Pergunta e gráfico 2



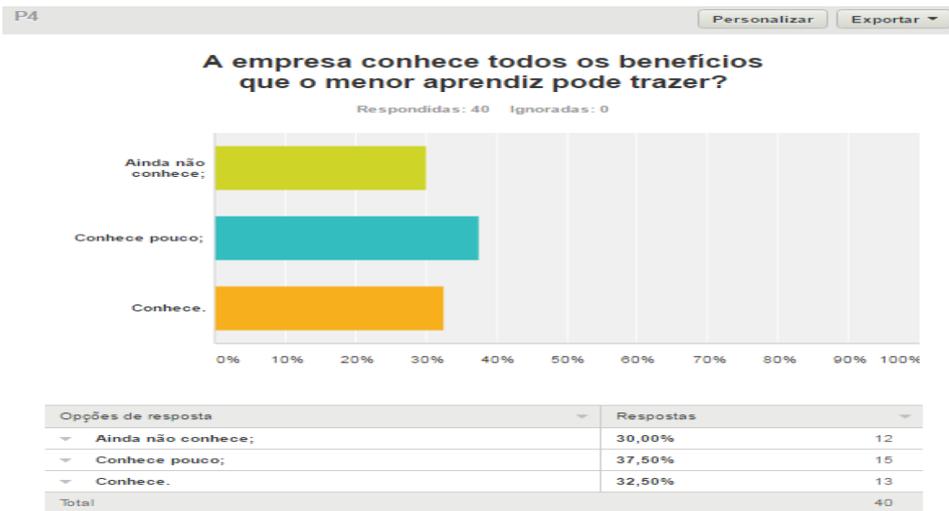
Fonte: Elaborado pelos autores

Figura 3 - Pergunta e gráfico 3



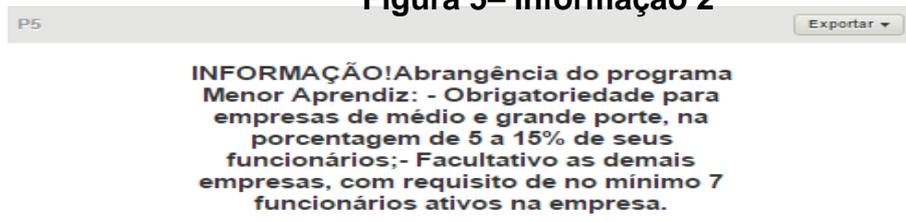
Fonte: Elaborado pelos autores

Figura 4 - Pergunta e gráfico 4



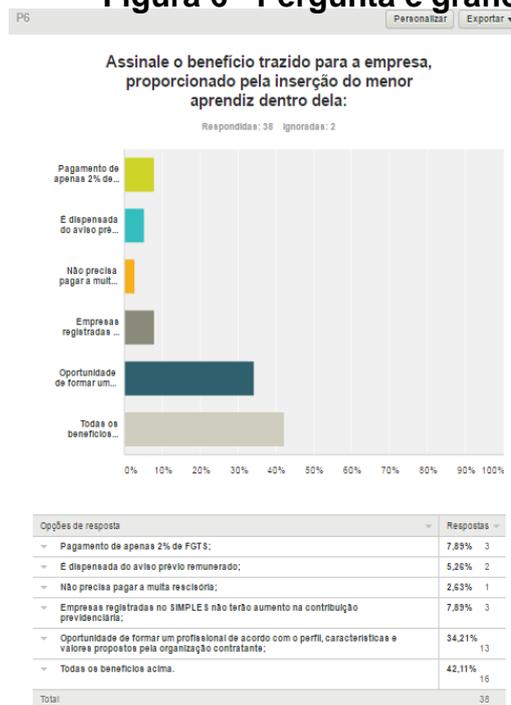
Fonte: Elaborado pelos autores

Figura 5– Informação 2



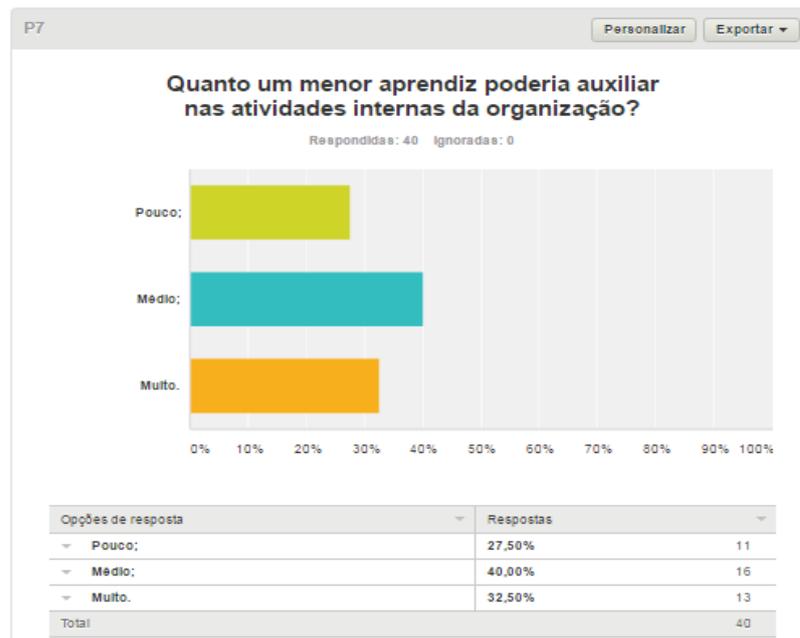
Fonte: Elaborado pelos autores

Figura 6 - Pergunta e gráfico 6



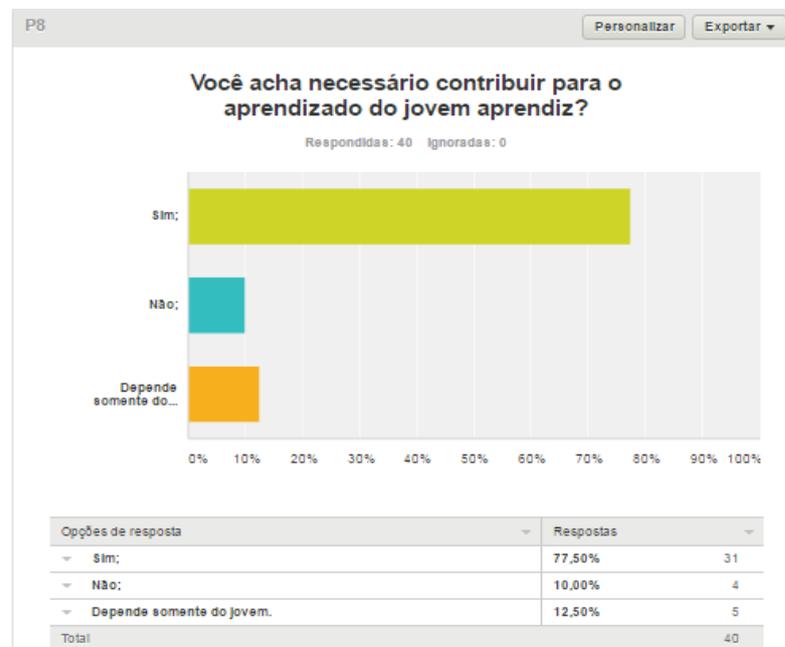
Fonte: Elaborado pelos autores

Figura 7 - Pergunta e gráfico 7



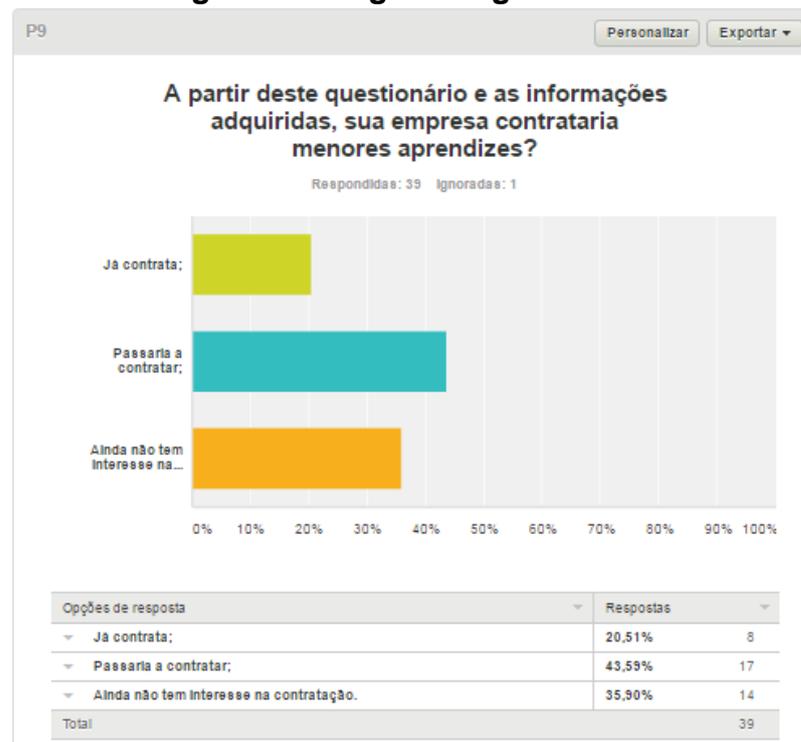
Fonte: Elaborado pelos autores

Figura 8 - Pergunta e gráfico 8



Fonte: Elaborado pelos autores

Figura 9 - Pergunta e gráfico 9



Fonte: Elaborado pelos autores

Figura 10– Informação 2

P10 Exportar ▼

Informação de como contratar um aprendiz:

- Procurar por uma organização que desenvolva programas de aprendizagem, como por exemplo, SESI, SENAC, SENAI;
- Contratar através desta um jovem aprendiz;
- Formalizar a contratação do aprendiz através de contrato de trabalho escrito, com os devidos registros na CTPS, previstos na Lei da Aprendizagem nº. 10.097/2000;
- Acompanhar o desenvolvimento do aprendiz, assegurando que o mesmo esteja realizando suas atividades na empresa, no curso teórico e frequente no ensino convencional, se o estiver cursando

Fonte: Elaborado pelos autores

8 REFERÊNCIAS

APRENDIZ LEGAL. **O programa.** Disponível em: <<http://www.aprendizlegal.org.br/main.asp?Team={DB0CF55D-A905-4471-A450-A46DC90BF3F5}>> Acesso em: 16 out. 2013.

Contratação de jovem aprendiz é vantajosa para colaborador e industrial. Disponível em: <<http://www.fiepr.org.br/boletimsindical/sindemon/contratacao-de-jovem-aprendiz-e-vantajosa-para-colaborador-e-industrial-2-16905-285637.shtml>>. Acesso em 28 abril. 2016

FORMIGONI, Henrique. **A Influência dos Incentivos Fiscais Sobre a Estrutura de Capital e a Rentabilidade das Companhias Abertas Brasileiras Não Financeiras.** Disponível em: <http://www.teses.usp.br/index.php?option=com_jumi&fileid=15&Itemid=81&lang=pt-br> acesso em: 19 abril. 2016

FREITAS, Cristiano. **Contratação #7, Menor Aprendiz.** Disponível em: <<http://www.syhus.com.br/2015/09/29/contratacao-7-menor-aprendiz/>> Acesso em: 03 maio. 2016.

FUNDAÇÃO DE ECONOMIA E ESTATÍSTICA – FEE, **Núcleo de Documentação.** Disponível em: <<http://revistas.fee.tche.br/index.php/indicadores/article/viewFile/1713/2080>> Acesso em: 11 abril. 2016.

GUIA DA CARREIRA. Disponível em: <<http://www.guiadacarreira.com.br/carreira/conheca-as-vantagens-em-contratar-um-jovem-aprendiz/>>. Acesso em 28 abril. 2016

GUIA TRABALHISTA. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/menor.htm>> Acesso em: 28 abril. 2016

LEI DA APRENDIZAGEM. **Conceitos Gerais.** Disponível em: <<http://jovemaprendizbr.com.br/lei-da-aprendizagem/>> Acesso em: 03 maio. 2016.

PALÁCIO DO PLANALTO, **Presidência do Brasil.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10097.htm>. Acesso em: 30 abril. 2016.

PESQUISA DE INOVAÇÃO 2011, **IBGE.** Disponível em: <<http://www.pintec.ibge.gov.br/downloads/pintec2011%20publicacao%20completa.pdf>> Acesso em: 21 abril. 2016.

PORTALTRIBUTARIO. Disponível em: <<http://www.portaltributario.com.br/guia/incentivosfiscais.htm>> Acesso em: 11 abril. 2016.

ROCHA, Maria Margarete. **Contratação do menor aprendiz**. Disponível em: <<http://www.contabeis.com.br/forum/topicos/23661/contratacao-de-menor-aprendiz/>> Acesso em: 03 maio. 2016.

SARRIERA, Jorge Castellá *et al.* Formação da identidade ocupacional em adolescentes. **Estudos de Psicologia** (Natal). Natal, v.6, n. 1, jun. 2003, p. 27 – 32