

## ANÁLISE DA EFETIVIDADE DA LEI Nº 10.097/2000 E A NECESSIDADE DE SUA MODERNIZAÇÃO PARA AMPLIAR O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

Marco Aurélio Bertaiolli <sup>a,1</sup>, Grace Ladeira Garbaccio <sup>a</sup>

<sup>a</sup> Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP)

### INFORMAÇÕES

*Palavras-chave:*  
Lei Nº 10.097/2000;  
Jovem Aprendiz;  
Lei da Aprendizagem;  
Aprendizagem  
profissional;  
Jovens no mercado de  
trabalho;  
Empregabilidade de  
jovens.

### RESUMO

Um dos maiores dilemas do mundo atual é o acesso dos jovens ao mercado de trabalho. Isso porque, se por um lado, exige-se experiência e qualificação, por outro, as empresas têm preferência por profissionais que já atuem na área pretendida. Para dar oportunidade a esses jovens, foi criada em 2000, a Lei Nº 10.097 conhecida como Lei da Aprendizagem. O objetivo deste artigo é de avaliar a aplicabilidade e os resultados para os jovens com idades entre 14 e 24 anos, identificando, por meio de pesquisa e estatísticas desenvolvidas pelo Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), se o jovem que participa do Programa da Aprendizagem tem seus objetivos alcançados e se sente mais qualificado. A pesquisa do tipo bibliográfica-documental, com revisão bibliográfica referente aos trabalhos semelhantes em entidades de aprendizagem básica teórica, também apresenta dados estatísticos do CIEE. Há, ainda, como base de dados, pesquisa estruturada a partir de 10 (dez) questões apresentadas por e-mail a 36 (trinta e seis) responsáveis pelos departamentos de Recursos Humanos (RH) de empresas de médio e grande porte - obrigadas por lei a contratarem jovens aprendizes - selecionadas pela técnica de Amostragem Aleatória Simples, indicadas pelo CIEE em quatro regiões do Brasil (Norte, Nordeste, Centro-Oeste e Sudeste) e localizadas nas capitais Manaus (AM), Salvador (BA), Brasília (DF) e São Paulo (SP). Após análise dos dados, o trabalho corroborou com a literatura mostrando que a Lei da Aprendizagem figura como um importante instrumento de formação e qualificação profissional para adolescentes e jovens de 14 a 24 anos, sendo que 83% dos entrevistados avaliam que as expectativas profissionais aumentam quando fazem parte do programa e a maioria das empresas reconhece resultados positivos na capacitação profissional. Apesar de apresentarem alguns obstáculos para ampliação do programa, como dificuldade de entendimento sobre o cumprimento das cotas e formação dos jovens, as empresas entrevistadas apontam benefícios da legislação. Conclui-se pela necessidade de atualização e modernização da Lei Nº 10.097/2000, por meio da apresentação de novo Projeto de Lei junto ao Congresso Nacional, para simplificar e desburocratizar a legislação com objetivo de atender às expectativas das empresas, ampliar acesso dos jovens ao mercado de trabalho e incentivar a qualificação profissional, preservando direitos e deveres.

### ABSTRACT

One of the biggest dilemmas in the world today is the access of young people to the labor market. This happens because, on the one hand, it requires experience and qualification, and on the other hand, companies prefer professionals who already work in the intended area. To give these young people an opportunity, in 2000, Law Nº 10.097, known as the Learning Law, was created. The aim of this article was to evaluate the applicability and results for young people aged between 14 and 24 years old, identifying, through research and statistics developed by the Center for Business-School Integration (CIEE), whether the youth who participates in the Program of Learning has achieved its goals, and feels more qualified. The bibliographical-documental research, with bibliographical review referring to similar works theoretical basic learning entities, also presents CIEE statistical data. There is also as database, structured research based on 10 questions submitted by email to 36 heads of Human

### Keywords:

Law No. 10,097/2000;  
Young Apprentice;  
Apprenticeship Law;  
Professional  
Apprenticeship;  
Youth in the Job Market;  
Youth Employability.

<sup>1</sup> [licia.marcobertaiolli@gmail.com](mailto:licia.marcobertaiolli@gmail.com)

REVISITA BRASILEIRA DE GESTÃO PÚBLICA

Resources (HR) departments of medium and large companies - required by statute to hire young apprentices - selected by the technique of Simple Random Sampling, indicated by CIEE in four regions of Brazil (North, Northeast, Midwest and Southeast) and located in the capitals Manaus (AM), Salvador (BA), Brasília (DF) and São Paulo (SP). After analysing the data, the work corroborated with the literature showing that the Learning Law is an important instrument for training and professional qualification for adolescents and young people aged from 14 to 24 years old, with 83% of the interviewees evaluating that their professional expectations increase when they are part of the program and most companies recognize positive results in professional capacitation. Despite presenting some obstacles to the expansion of the program, such as difficulty in understanding the fulfilment of quotas and training of young people, the companies point benefits from the legislation. It is concluded that there is a need to update and modernize Law N° 10.097/2020, through the presentation of a new Bill in the National Congress, to simplify and reduce bureaucracy in legislation in order to meet the expectations of companies, expand access of young people to the labor market and encourage professional qualification, preserving rights and duties.

## 1. Introdução

Numa visão mais contemporânea, a relação do homem com o trabalho ganhou uma dimensão ampliada ao trazer consigo elementos que integram o ser humano com outras vertentes, passando a levar em conta a natureza da vida e a sociedade ao agrupar diversos níveis dentro do mesmo conceito: mente/corpo, cultura/vida social e vida pragmática/vida instantânea (Kanaane, 2015).

Este conceito em que o trabalho promove a inserção e a aceitação em uma sociedade capitalista pode ser identificado em diferentes idades, inclusive, entre os jovens a partir dos 15 anos. Tanto que agentes governamentais em todas as esferas, municipal, estadual e federal deram início a programas e políticas públicas com o objetivo de ampliar o acesso dos adolescentes ao mercado de trabalho.

Em 2012, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) realizou um levantamento e apontou que a falta de emprego atingiu, naquele ano, cerca de 74 milhões de jovens com idades entre 15 e 24 anos, representando 37,5%. Neste mesmo período, para que estava acima desta faixa etária, o índice era de 4,5% (Sarres, 2013).

No Brasil, diante destas mesmas necessidades e das dificuldades enfrentadas pelos jovens em obter experiência, conhecimento e qualificação profissional, foi criada a Lei N° 10.097/2000, tendo sido

regulamentada cinco anos depois por meio do Decreto N° 5.598, de 1º de Dezembro de 2005, e depois novamente modificado pelo Decreto N° 9.579, de 23 de Novembro de 2018. O objetivo desta lei, que ficou conhecida como Lei da Aprendizagem, foi estabelecer regimentos e normas e assegurar aos jovens, em fase de aprendizagem, os direitos trabalhistas, combatendo assim o trabalho escravo e a exploração de menores como se observou no início do processo de industrialização (Decreto N° 5.598, 2005).

O modelo de trabalho, como o que se vê hoje, surgiu com o advento da Revolução Industrial, nascido na Inglaterra a partir da segunda metade do século XVIII, causando a primeira grande transformação na economia mundial (Ashton, 1997).

Isso porque, com o surgimento da industrialização e o aumento escalonado na produção, a contração de mão-de-obra passou a ter uma dimensão muito maior do que até então havia sido visto e o mercado de trabalho passou a necessitar de um número muito maior de trabalhadores para dar conta da demanda e equacionar o processo produtivo em larga escala (Neves & Souza, 2020; Hobsbawm, 2014; De Vries, 1994).

Mas esse novo modelo de mercado realçou um problema: encontrar a mão de obra necessária, já que o crescimento industrial andava a passos largos. Sem regras e sem leis, a solução encontrada foi suprir a necessidade utilizando o trabalho infantil.

Ocorriam casos em que se contratavam crianças com idades a partir dos 5 anos de idade. Muitas passaram a trabalhar em ambientes insalubres por períodos de até 16 horas diárias. Arruda (1994) afirma sobre as crianças que:

“Sua debilidade física era garantia de docilidade, recebendo apenas entre 1/3 e 1/6 do pagamento dispensado a um homem adulto e, muitas vezes, recebiam apenas alojamento e alimentação”.

Considerada uma exploração, onde a ideia do capitalismo ganha seus primeiros contornos, passa-se a valorizar o lucro em detrimento ao respeito à vida, o que dá início aos primeiros movimentos trabalhistas de revolta e contrários a estas práticas. Surgem, então, os movimentos organizados, através de sindicatos, que culminam numa greve e no Manifesto Comunista, de Marx e Engels, em 1848 (Boyle, 2006).

Assim como em outros países em que a Revolução Industrial se instala e passa a dominar o mercado, o Brasil do século XIX também utiliza mão de obra infantil, principalmente na indústria têxtil, considerada uma das maiores responsáveis pela produção econômica da época. E esse trabalho também se dava sob as mesmas condições perigosas e insalubres (Paganini, 2011). A prática, apesar dos movimentos contrários que também se alastram no Brasil, a exemplo do restante do mundo, foi utilizada por muitos anos.

Tanto que foi somente na Constituição Federal de 1934 que se tratou pela primeira vez da proteção à Infância e à Juventude. No título IV, que discorre “Da Ordem Econômica e Social”, o artigo 121 proíbe o trabalho para os menores de 14 anos; o trabalho noturno para os menores de 16 anos; e o trabalho em indústrias insalubres para menores de 18 anos (Decreto Nº 6, 1935)

Já a Constituição Federal de 1988, também chamada de Constituição Cidadã, criou regras para o trabalho dos jovens. A nova redação determinou que antes de

completar 16 anos, o adolescente só pode ingressar no mercado na condição de aprendiz.

A Organização Internacional do Trabalho destaca os artigos e a nova redação (OIT, 2021):

*Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.*

Ainda assim, apesar de a Constituição Federal de 1988 proibir o trabalho para menos de 16 anos, a não ser na condição de aprendiz, somente em 2000 foi publicada a Lei Nº 10.097/2000 que ficou conhecida como a Lei da Aprendizagem. Definindo o que é aprendizagem e estabelecendo o rigor cumprimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que diz em seu art. 428 que: a aprendizagem é pacto de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 e menor de 24 anos, inscrito em aprendizagem, formação técnica/profissional/metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. Ao aprendiz cabe executar com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação (Decreto Nº 5.598, de 2005).

A Lei Nº 10.097/2000 também traz em seu teor as disposições estabelecidas pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). Implantado pela Lei Nº 8.069/1990, os artigos de número 60 a 69 destacam a proibição do trabalho do menor de 14 anos, ressalva a condição de aprendiz e salienta, em seu artigo 65, os direitos trabalhistas e previdenciários (Ressel, 2007; Marçura, 2002; Tavares, 2001; Vianna, 2004).

Por isso, esse trabalho visa avaliar a aplicabilidade da Lei Nº 10.097/2000 e os resultados para os jovens com idades entre 14 e 24 anos, identificando, por meio de pesquisa e estatísticas desenvolvidas pelo Centro de

Integração Empresa-Escola (CIEE), se o jovem que participa do Programa da Aprendizagem tem seus objetivos alcançados e se sente mais qualificado para os processos seletivos no mercado de trabalho.

## 2. Estado da arte

Ao realizar uma pesquisa avançada no Google Scholar sobre a Lei Nº 10.097/2000, levando em consideração o período compreendido entre os anos 2000 e 2021 foi possível identificar 24 pesquisas acadêmicas que citam a Lei em seu título. De modo geral, elas trazem diferenças abordagem e perspectivas a respeito do programa de aprendizagem. São apontadas dificuldades e gargalos e os aspectos positivos e negativos no ponto de vista dos jovens, das empresas contratantes e das entidades certificadoras.

Estas pesquisas também indicam a necessidade de mudanças na lei do programa de aprendizagem hoje em vigência, tanto em relação à política pública de formação, quanto ao preparo e qualificação dos jovens para o mundo do trabalho. Outro ponto de destaque é a necessidade de qualificação para acompanhar as mudanças globais do mercado atual para que novas modalidades profissionais sejam contempladas como as que dizem respeito, por exemplo, as inovações tecnológicas.

Assim como a Lei Nº 10.097/2000 já sofreu algumas alterações com o passar dos anos, a busca avançada no Google Scholar também demonstra crescente interesse em analisar o programa. No ano de 2001, por exemplo, foram encontradas cinco pesquisas, sendo elas: Barros (2001), Fonseca (2001), Arruda (2001), Vidotti (2001) e Coelho (2001), que analisaram as transformações do mercado, a partir da publicação da lei, seus benefícios e os agentes envolvidos, além das dificuldades e adaptações necessárias para atender as exigências impostas pela nova lei.

Dois anos depois, Nascimento (2003) destaca a proteção da criança e do adolescente e, no ano seguinte, Souza e

Dalarosa (2004) ampliaram a abordagem e trouxeram pesquisas com foco na política de educação profissional e as contradições com a realidade brasileira na aplicação da Lei da Aprendizagem.

Com um aumento na procura pela aprendizagem, Soares (2009) utiliza a experiência de jovens trabalhadores em empresas do Rio de Janeiro e ressalta a importância da formação profissional e Dutra (2010) abordou os benefícios e as fragilidades da lei como política pública de acesso ao mercado de trabalho para menores, a partir de entrevistas em empresas do Distrito Federal.

Matsuzaki (2011) centrou sua pesquisa na experiência vivenciada por empresas e jovens da Região Metropolitana de São Paulo, e Silva (2012) trouxe o relato do programa de aprendizagem em Cuiabá (MT). Ambos abordaram a inclusão de jovens no mercado de trabalho sob a ótica dos desafios da Lei da Aprendizagem como política pública para tal finalidade.

Esta linha de pesquisa, inserindo entrevistas, depoimentos e relatos dos agentes envolvidos em programas de aprendizagem foi seguida ainda por Souza (2015), em universidade que emprega jovens aprendizes e com base na experiência no Sistema 'S'; Pereira (2016), que abordou a vivência de aprendizes no Colégio Estadual do Espírito Santo; Costa (2017), com foco no programa desenvolvido no Centro de Formação de Belo Horizonte (MG); e Menezes (2018), que trouxe o modelo adotado em Piracicaba, no interior do Estado de São Paulo. Pereira (2018) discutiu os direitos e deveres dos jovens frente à Lei Nº 10.097/2000.

## 3. Materiais e método

A pesquisa realizada foi a do tipo bibliográfica-documental com dados estatísticos do CIEE e também dados de pesquisa da FIPE, realizada a pedido do CIEE. Foi utilizado, ainda, dados com base em

questões encaminhadas aos responsáveis pelo departamento de recursos humanos (RH) de 36 empresas com indagações pertinentes às dificuldades e melhorias referentes à aplicação da Lei Nº 10.097/2000, visando aperfeiçoar a empregabilidade do jovem aprendiz.

A metodologia aplicada na pesquisa foi dividida começou com a revisão e conclusão da análise bibliográfica feita com base em artigos científicos nacionais e internacionais utilizando a base de dados do *Google Scholar*, Portal CAPES e das bibliotecas do IDP (Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa), como também legislações, normas, decretos, documentos publicados pelo Governo Federal que serão obtidos por meio de seus portais institucionais.

Depois foi feita a tabulação de dados estatísticos sobre a contratação ex-estudantes do CIEE no mercado de trabalho nas regiões Centro-Oeste, Nordeste, Norte do país e na cidade de São Paulo, sendo observado dados sociodemográficos referentes ao sexo, idade, escolaridade, renda, cursos de capacitação, se já sofreu furto ou agressão física, permanência ou não na empresa, salários que recebem e se estão cursando nível superior e qual o curso, importância do CIEE para aquisição do emprego, idade do primeiro emprego, porque o jovem procura o programa do CIEE e se houve mudança na vida pessoal.

As pesquisas com as empresas foram feitas com base nas indicações apontadas pelo CIEE em 4 regiões (Norte, Nordeste, Centro-Oeste e Sudeste), nas capitais (Manaus, Salvador, Brasília e São Paulo), em empresas de médio e grande porte indicadas pelo CIEE, pois como comentado anteriormente, as empresas de pequeno porte não têm obrigatoriedade de contratação.

As empresas foram selecionadas pela técnica de Amostragem Aleatória Simples, com indicação 20 empresas de cada região

pelo CIEE e, pelo método, foram sorteadas 5 de médio e 5 de grande porte.

O contato foi feito por e-mail explicando a proposta ao funcionário do RH e se ele poderia responder a 10 perguntas, informando também que nenhum dado referente à empresa será publicado e que todas estão seguras pelo anonimato. Destas, 36 responderam.

Na quarta e última etapa, identifica-se a necessidade a revisão e modernização da Lei Nº 10.097/2000 para ampliar a participação das empresas na contratação de jovens aprendizes e ampliar o acesso dos adolescentes entre 16 e 24 anos ao mercado de trabalho.

#### 4. Resultados e discussão

A busca pela aceitação numa sociedade economicamente ativa e organizada, como já vimos nesta pesquisa, coloca os jovens com idades entre 14 e 24 anos numa situação de instabilidade e vulnerabilidade social e econômica. A falta de experiência e qualificação profissional são dilemas a ser enfrentados e superados, principalmente quando se trata do primeiro emprego, colocando-os numa situação de desalento e vulnerabilidade.

Isso faz com que muitos deles se sujeitem e fiquem expostos à baixa remuneração, à informalidade, situações insalubres, jornadas duplas ou excessivas, levando esta importante parcela da sociedade à margem de uma profissão qualificada. Na faixa dos 14 aos 24 anos, muitos jovens ainda estão em processo de formação ou com formação recém- concluída no Ensino Básico, Médio, Técnico ou Superior, o que resulta num contingente com pouco ou nenhuma experiência profissional, dificultando o acesso ao mercado de trabalho.

Dados do CIEE apontam que, além da necessidade de se sentirem inseridos numa comunidade economicamente ativa e aceitos socialmente, mais de 82% dos adolescentes pesquisados pelo CIEE, no levantamento

feito em 2019, utilizam a remuneração advinda da inserção promovida pelo Programa de Aprendizagem para compor o orçamento doméstico, pagando contas como de luz, água, internet ou até mesmo auxiliando em outros custos como a alimentação da família.

Afora a necessidade de auxiliar no orçamento familiar, a legislação é considerada uma porta de entrada para o mercado de trabalho, possibilitando a efetivação na função, mais conhecimento na profissão escolhida, além de proporcionar uma maior qualificação e impulsionar a carreira.

Esta análise da importância da Lei Nº 10.097/2000 na vida dos jovens, tanto do ponto de vista econômico como social, pode ser verificada pela pesquisa da FIPE (Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas) que, em parceria com o CIEE (Centro de Integração Empresa-Escola).

Conforme os dados levantados pela FIPE e utilizados na pesquisa do CIEE, “os jovens com idade entre 14 e 24 anos – público-alvo da aprendizagem – constituem um grupo particularmente vulnerável da sociedade brasileira, do ponto de vista socioeconômico, apresentando maiores taxas de desocupação, subocupação, informalidade e desalento, em relação aos indivíduos com mais de 24 anos.

Outro dado importante é que, em 2017, data em que foi feita a pesquisa, 40,1% da população desocupada no Brasil tinha idade entre 14 e 24 anos<sup>4</sup>. Um outro fator chama a atenção quando se analisa as informações da pesquisa: nenhum dos Estados Federativos cumpre a cota mínima de contratação de aprendizes, que vai de 5% a 15% conforme o número de funcionários contratados, levando em consideração as situações específicas e exceções da legislação, criada em 2000, que define esse percentual conforme o número de funcionários por segmentos ou departamentos.

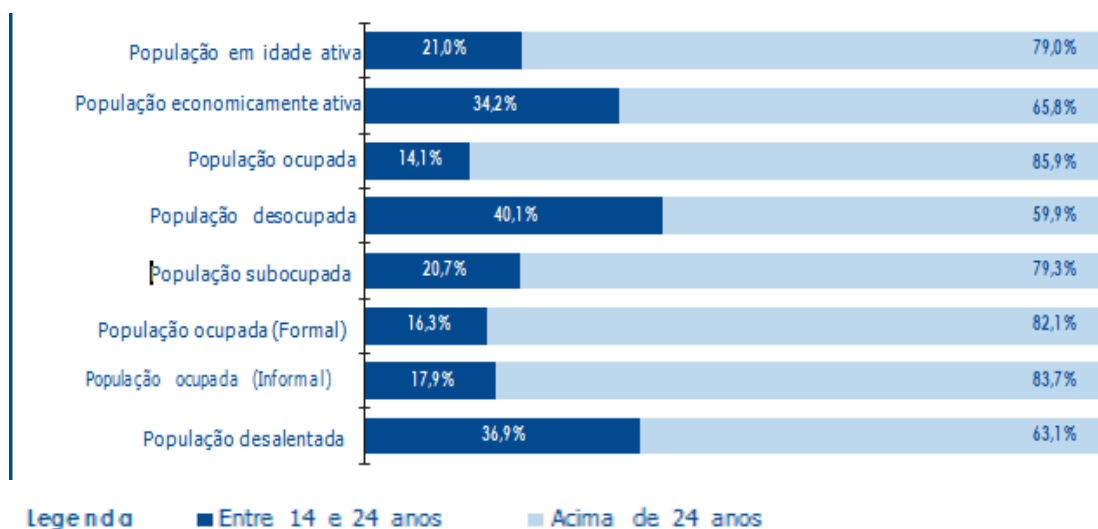
Para se ter uma ideia, os índices não chegavam, em 2017, nem a 3%. Como demonstra a pesquisa, “os estados com maior atendimento da cota efetiva de aprendizes eram: Rio Grande do Sul (2,9%), Goiás (2,7%), Espírito Santo (2,7%), Ceará (2,5%), Sergipe (2,4%), Mato Grosso (2,4%) e Amazonas (2,4%)”<sup>5</sup>.

Apesar de não atingirem nem mesmo a cota mínima, 89,5% das empresas, segundo a pesquisa publicada pelo CIEE, consideram que os aprendizes são “importantes, muito importantes ou essenciais para o resultado atingido por suas organizações”.

Os dados do CIEE mostram ainda outro resultado preocupante: “Os indivíduos desse grupo estão associados a outros problemas sociais, como evasão escolar e trabalho infantil. Vale ressaltar que a ocorrência e a intensidade desses problemas entre os jovens são potencializadas em momentos cuja economia está desaquecida ou passa por períodos de crise e recessão”.

De acordo com o IBGE, apesar de corresponderem a 34,2% da população economicamente ativa, os indivíduos com idade entre 14 e 24 anos respondem por 40,1% da população desocupada, ou seja, pessoas que querem trabalhar, mas não encontram emprego, e 36,9% da população em desalento, que são aquelas que desistiram de procurar emprego. O grupo etário também corresponde a 20,7% da população subocupada (pessoas ocupadas com insuficiência de horas) e 17,9% dos ocupados em setores informais (sem carteira registrada ou que trabalham por conta própria sem contribuição à previdência social) da economia brasileira, Figura 1.

**Figura 1. Faixa etária de indivíduos economicamente ativos com idade de 14 a 24 anos**

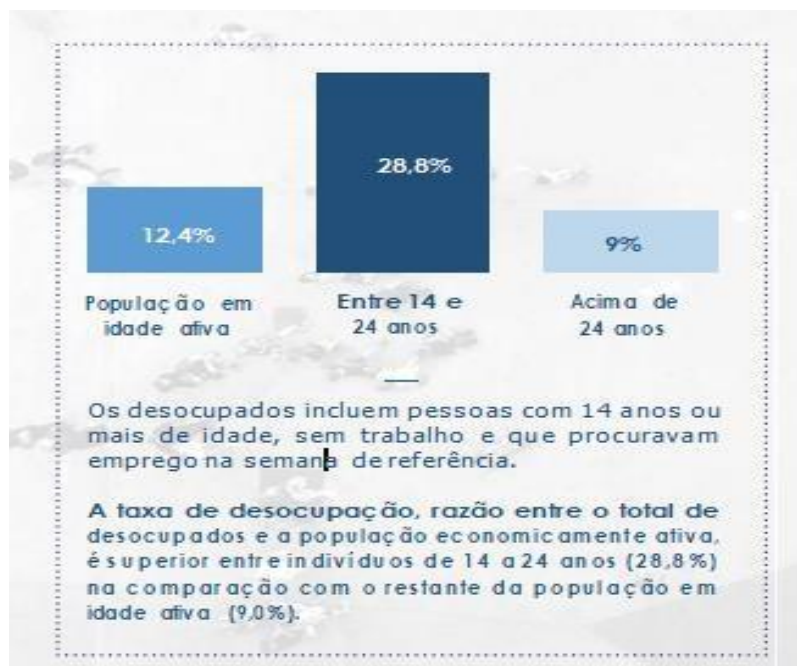


**Fonte:** Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios PNAD Contínua Trimestral (IBGE) – Ref. 2º. Trimestre de 2018. Elaboração FIPE.

O levantamento, realizado pelo CIEE com base nos dados da FIPE, aponta também que em períodos de recessão ou crise econômica, os jovens na idade de abrangência da Lei da Aprendizagem, entre

14 e 24 anos, são os que mais enfrentam os reflexos desta retração, perdendo os empregos ou atuando dentro da informalidade, Figura 2.

**Figura 2. Taxa de vulnerabilidade dos jovens de 14 a 24 anos**



**Fonte:** Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios PNAD Contínua Trimestral (IBGE) – Ref. Trimestre de 2018. Elaboração FIPE.

Os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), órgão ligado ao Ministério do Trabalho, mostram que de Janeiro de 2020 a Março de 2021, quando o Brasil enfrentou uma forte crise econômica em razão da pandemia no novo coronavírus, o número de contratações de jovens aprendizes diminuiu. Foram 425.088 admissões, contra 468.516 demissões, o que representa um saldo negativo de 43.428 postos de trabalho no acumulado do período (CAGED, 2021).

O mesmo levantamento traz ainda a informação dos segmentos econômicos que

mais reduziram as oportunidades de emprego para os jovens. As áreas de serviços e do comércio, setores fortemente afetados pela epidemia sanitária da Covid-19, foram as que mais demitiram. No primeiro caso, o número de admitidos contra os desligados teve um saldo negativo de 46.031; já no comércio, foram 113.301 contratados contra 126.321, o que representa uma queda de 13.020, Tabela 1.

**Tabela 1. Número de admitidos contra os desligados durante os meses de pandemia (Covid- 19)**

	Admitidos	Desligados	Saldo
<b>Serviços</b>	158.730	204.761	- 46.031
<b>Comércio</b>	113.301	126.321	-13.020
<b>Construção</b>	16.993	18.523	-1.530
<b>Agropecuária</b>	5.904	5.744	160
<b>Indústria</b>	3.160	113.167	16.993
<b>Total</b>	425.088	468.516	-43.428

Fonte: Painel de Informações do Novo CAGED.

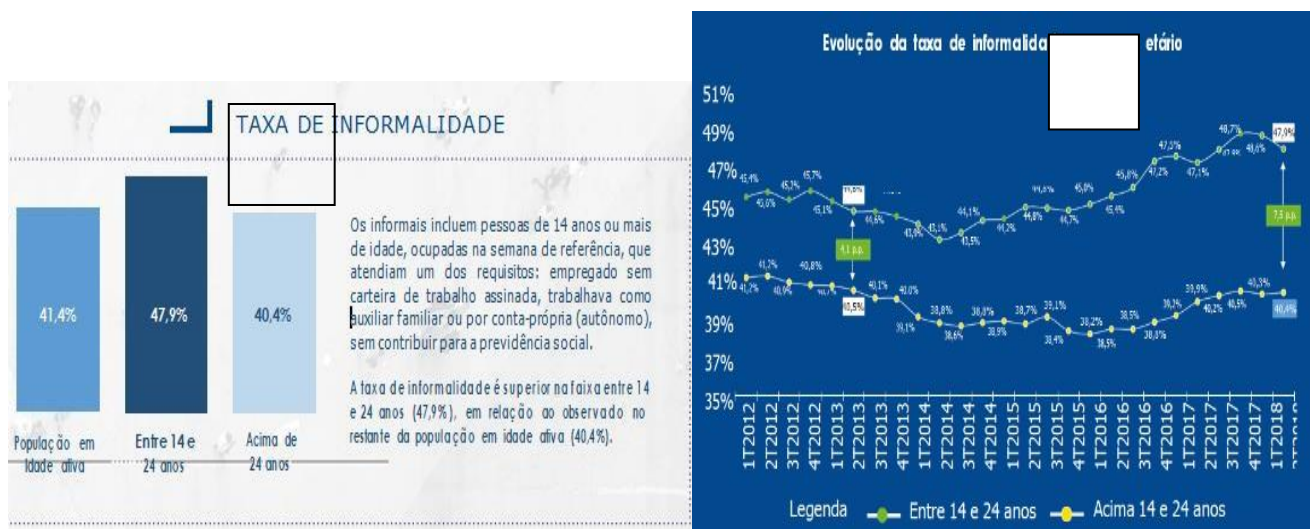
Elaborado pela FIPE e utilizado no (CIEE, 2019), o levantamento traz ainda uma Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) e publicada trimestralmente pelo IBGE. Neste caso, o que se percebe é que a Lei da Aprendizagem é a alavanca capaz de levar os jovens para o mercado de trabalho formal sem que precisem enfrentar a barreira da falta de experiência e por consequência

caiam na informalidade.

Como se pode perceber nas Figuras 3a e 3b, a taxa de informalidade é superior entre a faixa etária definida para os benefícios da Lei da Aprendizagem, que é de 14 a 24 anos. Neste caso, o percentual é de 47,9%, enquanto este mesmo índice é de 40,4% quando a pesquisa leva em conta a população economicamente ativa fora desta faixa etária.



Figura 3. a) Taxa de Informalidade, b) Evolução da taxa de informalidade por grupo etário



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD contínua Trimestral (IBGE) – Ref. 2º. Trimestre de 2018. Elaboração: FIPE.

Conforme se observa na Figura 4, muitos desistem de procurar emprego por motivos como: acredita ser muito jovem, muito idoso, pouco experiente ou que não encontrará oportunidade de trabalho em sua

cidade. Este índice é de 2,8% na população em idade ativa. Já entre quem tem de 14 a 24 anos, o percentual sobe para 5,0% e cai para 2,3% entre os trabalhadores com mais de 24 anos.

Figura 4. Taxa de Desalento



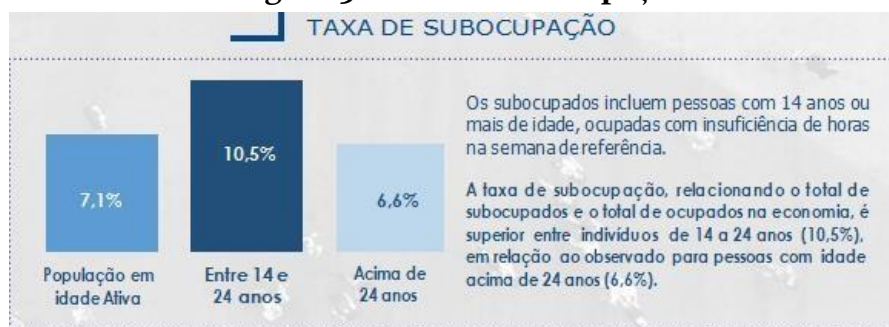
Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD contínua Trimestral (IBGE) – Ref. 2º. Trimestre de 2018. Elaboração: FIPE.

Sem conseguir uma colocação no mercado de trabalho formal, que assegure todos os direitos trabalhistas e uma qualificação que possibilite a formação de uma carreira profissional, segundo a pesquisa do CIEE, o índice de desocupação é maior

entre os jovens, já que são os que possuem menor experiência profissional e, portanto, maior dificuldade na busca do primeiro emprego. Ao analisar a Figura 5, percebemos que 10,5% da população com idade entre 14 e 24 anos sofrem mais o efeito da subocupação,

enquanto na população em idade ativa é de 7,1% e acima dos 24%, o percentual passa para 6,6%.

**Figura 5. Taxa de Subocupação**

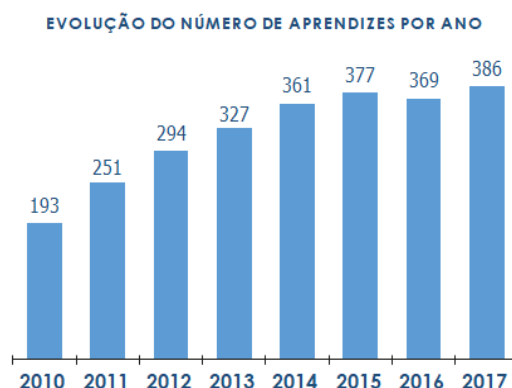


**Fonte:** Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD contínua. Trimestral (IBGE) – Ref. 2º. Trimestre de 2018. Elaboração: FIPE.

Mesmo com todos os problemas e dificuldades apontadas pela pesquisa do CIEE, como o fato de as empresas não atingirem a cota mínima de contratação de 5% a 15%, e a falta de experiência dos jovens,

o número de aprendizes no Brasil cresceu de 193 mil, em 2010, para 386 mil, em 2017, o que corresponde a um aumento de 100,2%, Figura 6.

**Figura 6. Evolução do número de Aprendizes por ano**



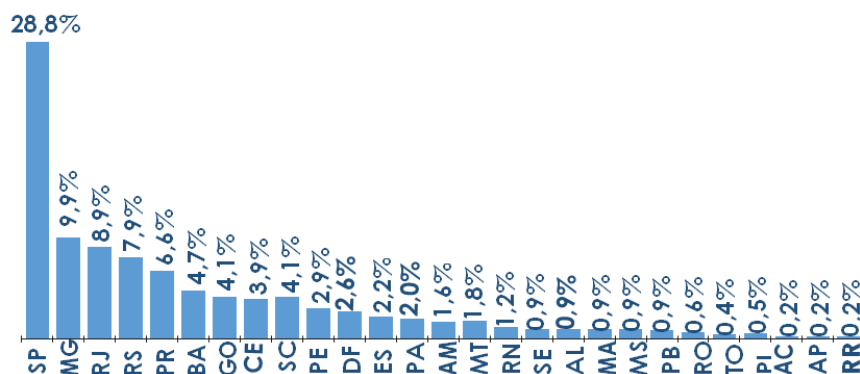
**Fonte:** Relação Anual de Informações Sociais – Ministério do Trabalho. Elaboração: FIPE. Nota: (\*) a preços de 2017, dados deflacionados pelo IPCA (IBGE).

Quando se analisa as contratações no que diz respeito à distribuição geográfica, a maior parte dos aprendizes, em 2017, data do levantamento, estava empregada nas regiões Sudeste e Sul, onde também se concentra a

maior parte da atividade econômica brasileira. São Paulo reúne a maior porcentagem, enquanto o Estado com o menor índice de aprendizes é Roraima com 0,2%, Figura 7.

**Figura 7. Distribuição Percentual de Aprendizes por Unidade Federativa em 2017**

DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE APRENDIZES  
POR UNIDADE FEDERATIVA - 2017 (EM%)



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais – Ministério do Trabalho.  
Elaboração: FIPE.

Já os dados do CAGED, acumulados entre Janeiro de 2020 e Março de 2021, apontam que, diante da crise do novo coronavírus e da recessão registrada em todo o País neste período, três regiões brasileiras - Nordeste, Sudeste e Centro-Oeste - registraram saldo negativo entre o número de contratados e demitidos, e apenas Norte e Sul ficaram no azul neste mesmo recorte de tempo.

Conforme Tabela 2, a região Sudeste, foi a que teve um saldo negativo maior e terminou o acumulado de Janeiro de 2020 a

Março de 2021 com -34.099 jovens aprendizes no mercado de trabalho, já que os admitidos foram 204.920 contra 239.019 que perderam seus empregos. Por outro lado, o Sul foi o estado que teve o maior. Saldo de vagas, com 6.360 postos de trabalho criados, resultado de 98.744 contratações e 92.384 demissões. O Norte foi o que teve o menor saldo de admissões na faixa etária entre 14 e 24 anos, mas ainda assim, neste mesmo período, foi positivo. Houve 22.860 assinaturas de contratos contra 22.767 desligamentos, resultando em 93 empregos assegurados.

**Tabela 2. Número de admitidos e desligados de Janeiro de 2020 a Março de 2021**

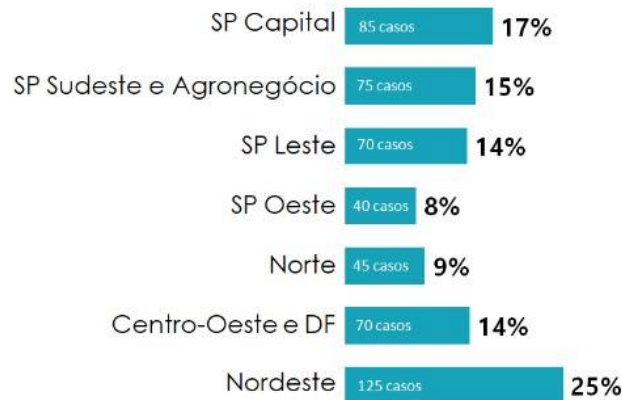
Região	Admitidos	Desligados	Saldo
Norte	22.860	22.767	93
Nordeste	66.340	75.815	-9.475
Sudeste	204.920	239.019	-34.099
Sul	98.744	92.384	6.360
Centro-Oeste	32.987	39.770	-6.783
Não identificados	1	2	-1
<b>Total</b>	<b>425.852</b>	<b>469.757</b>	<b>-43.905</b>

Fonte: Painel de Informações do Novo CAGED.

Em 2019, o CIEE buscando as informações de forma aleatória dentro do banco de dados da entidade realizou 510 entrevistas, por telefone, entre os meses de

Agosto e Setembro, distribuídas conforme Figura 8:

**Figura 8. Número de entrevistados entre os meses de Agosto e Setembro de 2019**



Fonte: <https://portal.ciee.org.br/pesquisa/a-visao-do-jovem-sobre-o-programa-aprendiz-legal/>

O perfil, definido pelo CIEE para a pesquisa, foi dividido entre 49% homens e 51% de mulheres. Deste total, 96% são solteiros e 4% casados e a média de moradores por residência é de 4 pessoas. Na média, estes jovens têm 19 anos, já que a Lei da Aprendizagem abrange a faixa etária de 14 a 24 anos. A distribuição da pesquisa foi: 12% dos entrevistados tinham, na época da data

da pesquisa, idades entre 14 e 16 anos; 57% de 17 a 19 anos e 31% de 20 a 23 anos.

Ao verificar o levantamento verifica-se que apenas 18% utilizam a renda exclusivamente em benefício próprio, já que 82% disseram ajudar a compor a renda familiar, principalmente os aprendizes da Região Leste de São Paulo e 90% do Norte, conforme demonstrado no Figura, 9:

**Figura 9. Composição da renda familiar em pesquisa com 510 jovens**



Fonte: <https://portal.ciee.org.br/pesquisa/a-visao-do-jovem-sobre-o-programa-aprendiz-legal/>

Quando perguntados o que normalmente fazem com a remuneração, dos 82% que contribuem com as despesas de casa, 63% afirmaram que ajudam a pagar contas de consumo doméstico, como luz, água, gás e internet. Outros 11% auxiliam nas

compras do supermercado e 2% no pagamento do aluguel. E 89% afirmaram ainda que a remuneração recebida contribui para a melhoria do orçamento doméstico como um todo.

Já os demais, 30% guardam o dinheiro

em poupança ou outros investimentos e 22% utilizam os recursos para realização de cursos

e compra de material escolar, Figura 10.

**Figura 10. Respostas obtidas quando os jovens (n = 510) foram perguntados sobre o que faziam com a remuneração**



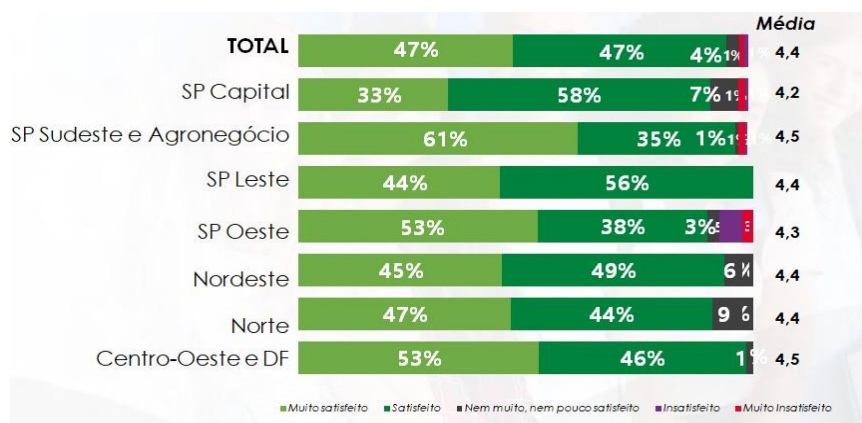
Fonte: <https://portal.ciee.org.br/pesquisa/a-visao-do-jovem-sobre-o-programa-aprendiz-legal/>

Pesquisadores do CIEE também questionaram os jovens sobre como avaliam a atuação profissional desde que iniciaram no Programa Aprendiz Legal. 94% dos 510 entrevistados afirmaram estar satisfeitos com a atuação profissional. Na Capital São Paulo,

33% estão muito satisfeitos; 58% estão satisfeitos e 7% dizem não estarem nem muito, nem pouco satisfeitos.

Nas demais regiões, os percentuais se dividiram conforme Figura 11.

**Figura 11. Como os jovens (n = 510) avaliam a atuação profissional desde que iniciaram no Programa Aprendiz Legal**



Fonte: <https://portal.ciee.org.br/pesquisa/a-visao-do-jovem-sobre-o-programa-aprendiz-legal/>

Outro dado que demonstra a importância da Lei da Aprendizagem na vida dos jovens é a possibilidade da efetivação ao final do Programa Jovem Aprendiz. Dos entrevistados, 93% disseram que a chance de manter a função dentro da empresa é maior.

Apenas 7% afirmaram não acreditar nessa possibilidade.

Destes, 2% responderam que as empresas aderem ao programa “apenas para cumprir” a cota de 5% a 15% exigidos pela lei; o mesmo percentual de 2% acredita que são

poucos os jovens efetivados; outros 1% veem esta fase como transitória ou como um período de experiência; dizem que o conteúdo não é específico para a área que trabalha e que a efetivação depende muito mais da empresa do que do aprendiz. 54% dos entrevistados que afirmam que o Programa Jovem Aprendiz auxilia na contratação atribuem esse fato ao conteúdo. Segundo eles, a capacitação é eficiente, oferece noções de experiência profissional, ensina teoria e prática. Na opinião de 18% dos jovens entrevistados pelo CIEE, o programa abre as portas do mercado de trabalho; 16% afirmam que é uma chance de mostrar bom desempenho e dedicação na função. Já 14% dos adolescentes que participam do Programa Jovem Aprendiz, afirmam que esta é uma oportunidade de mudança de comportamento, de postura profissional ensina, trabalha a postura, ensina como se comportar no ambiente de trabalho e transforma o jovem numa pessoa mais comunicativa na interação com as pessoas, diminuindo a timidez.

Quando questionados sobre a expectativa de futuro, após ter iniciado o Programa Aprendiz Legal, 83% afirmaram que possuem expectativas profissionais. Destes, 49% querem ter um emprego, ser efetivado e ter estabilidade financeira; 17% visam obter conhecimento e mais experiência profissional; 14% querem um salário e um emprego melhor e também desejam subir de cargo. Para 13%, o objetivo é ter uma profissão e 4% querem ter sucesso na profissão escolhida.

E por fim, outro dado que destaca a

importância da Lei da Aprendizagem para os adolescentes é que 64% procuram o programa pela capacidade profissional que oferece, possibilidade de estudar mais em razão de ter um emprego e estabilidade financeira, além da expectativa da efetivação na empresa.

#### 4.1 Pesquisa em Empresas de Médio e Grande Porte

Em entrevistas realizadas pelo pesquisador, por e-mail, com 10 perguntas direcionadas aos responsáveis pelo Departamento de Recursos Humanos de 36 empresas de médio e grande porte - obrigadas por lei a contratarem jovens aprendizes-, selecionadas pela técnica de Amostragem Aleatória Simples, indicadas pelo Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) em quatro regiões do Brasil (Norte, Nordeste, Centro-Oeste e Sudeste) e localizadas nas capitais Manaus (AM), Salvador (BA), Brasília (DF) e São Paulo (SP), observa-se que maioria vê o programa de aprendizagem como porta de entrada para o primeiro emprego e como oportunidade de desenvolvimento ou incentivo ao cidadão.

Também aponta proteção excessiva aos jovens ao proibir o trabalho atuar em atividades consideradas insalubres e a necessidade de se modernizar a legislação no que diz respeito ao cumprimento das cotas e maior incentivo para que as empresas que participam do programa obtenham benefícios fiscais e tributários, conforme Tabela 3.

**Tabela 3. Perguntas e respostas do questionário aplicado em 36 empresas pesquisadas**

Respostas dos questionários com 36 empresas		
Questão 1:	Como a empresa vê a Lei da Aprendizagem?	Nº de Empresas
	Porta de entrada ao primeiro emprego	11
	Oportunidade de desenvolvimento ou incentivo	11
	Lei protege e garante regalias a jovens	01
	Oportunidade de geração de renda a participantes	01

Respostas	Avalia a atividade com otimismo	01
	Acredita na aprendizagem	01
	Revela dificuldade em entender a proposta	01
	Apenas para cumprir a legislação	01
	Muito importante	01
	Conhecimento e crescimento	04
<b>Questão 2</b>	<b>A Lei 10.097/2.000 traz benefícios à empresa?</b>	<b>Nº de Empresas</b>
Respostas	Sim	29
	Não	07
<b>Questão 2.1</b>	<b>Das 7 empresas que responderam “não”:</b>	<b>Nº de Empresas</b>
Respostas	Não veem benefícios no programa	04
	Aponta falta de incentivos (redução de impostos)	01
	Questiona a obrigatoriedade de contratação	01
	Se preocupam com formação de mão de obra	02
	Destaca proibição em exercer as principais funções	01
	Conta que os jovens ficam sem ter o que fazer	01
	Avalia que há muitas regras	01
	Fala que o programa não permite que os jovens trabalhem em várias áreas	01
Considera que eles atuam em atividades erradas	01	
<b>Questão 2.2</b>	<b>Das 29 empresas que responderam “sim”:</b>	<b>Nº de Empresas</b>
	Apontam a capacitação como benefício	14
	Avaliam que o programa contribui para empresa	06
Respostas	Dizem que os jovens são treinados para contratações	05
	Revelam que ideias são incorporadas à empresa	02
	Falam que empresas pagam menos aos aprendizes	02
	Diz que os jovens trabalham em situações que outro, contratado pela CLT, não aceitaria	01
	Destaca o engajamento dos participantes	01
	Enfatiza o desenvolvimento de funções pontuais	01
	Enaltece a disposição dos jovens para aprender	01
	Considera o crescimento profissional	01
	Aponta incentivos fiscais	01
	Fala em mão de obra qualificada	01
	Aborda inclusão social	01
	Destaca a importância de ocupar o tempo dos jovens	01
<b>Questão 3</b>	<b>A empresa cumpre a cota de contratação de jovens</b>	<b>Nº de Empresas</b>

	<b>aprendizes estabelecida pela lei?</b>	(%)	
Respostas	Sim	35 (97,2)	
	Não	01 (2,8)	
<b>Questão 4</b>	<b>Se não cumpre, por quê?</b>		
Resposta	Dificuldade de cálculo do número de aprendizes para contratar, falta de espaço físico e de procura pelo programa (resposta da única empresa que respondeu não).		
<b>Questão 5</b>	<b>A lei é burocrática?</b>	<b>Nº de Empresas (%)</b>	
Respostas	Sim	30 (83,3)	
	Não	06 (16,7)	
<b>Questão 6</b>	<b>Quais os obstáculos para cumprir a cota estabelecida na lei?</b>	<b>Nº de Empresas</b>	
Respostas	Empresas que dizem não ter dificuldades	24	
	Falta de incentivos	02	
	Problemas com espaço físico;	02	
	Burocracia do programa	02	
	Não têm atividade na empresa para absorver estes jovens	02	
	Continuação		
	Condutas inadequadas	01	
	Complicações orçamentárias	01	
	Falha na divulgação e necessidade de ampliação do programa	01	
	Falta possibilidades de funções na empresa	01	
<b>Questão 7</b>	<b>Quais as dificuldades para ampliar a contratação de jovens aprendizes, além da cota estabelecida na lei?</b>	<b>Nº de Empresas</b>	
	Não têm dificuldades	11	
	Falta de espaço físico	05	
Respostas	Não ter função para os aprendizes	04	
	Problemas de orçamento para cumprir a lei	03	
	Necessidade de mais opções de cursos	02	
	Ausência de incentivo	02	
	Problemas com a idade	02	
	Desinteresse dos jovens	01	
	Falta de interesse das empresas	01	
	lamenta a burocracia	01	
	Critica o tempo que precisa ser cumprido na empresa	01	
Atribui a dificuldade à carga horária	01		



	Aponta preferência por profissionais já experientes	01
	Não soube responder	01
<b>Questão 8</b>	<b>A empresa entende que o jovem aprendiz ainda não é capacitado para exercer a função?</b>	<b>Nº de Empresas (%)</b>
Respostas	Sim	20 (55,5)
	Não	16 (44,5)
<b>Questão 9</b>	<b>A empresa vê o jovem aprendiz como um benefício</b>	<b>Nº de Empresas (%)</b>
Respostas	Sim	35 (97,3)
	Não	01 (2,7)
	<b>Continuação</b>	
<b>Questão 10</b>	<b>A empresa tem conhecimento de seu papel na Lei da Aprendizagem</b>	<b>Nº de Empresas (%)</b>
Respostas	Sim	36 (100)
	Não	0 (0)

## 5. Conclusão

É possível concluir, mediante à pesquisa realizada, que a Lei Nº 10.097/2000 proporciona uma transformação na vida dos jovens ao trazer uma possibilidade real de acesso ao mercado de trabalho e ampliar a expectativa em relação ao futuro. Exatamente por isso é verificada também a necessidade de que a legislação se modernize e passe a atender a uma nova realidade, não só do mercado, mas também de vida dos adolescentes com idades entre 14 e 24 anos.

Quando se aponta que 83% dos jovens veem as expectativas profissionais aumentarem quando fazem parte do programa, percebe-se que o programa da aprendizagem cumpre o seu papel ao garantir aos aprendizes os direitos trabalhistas e iniciar uma vida profissional dentro de um processo seguro e com perspectivas de futuro com relação à carreira.

Outro dado impactante é o fato de que 82% dos jovens que participam do programa de aprendizagem utilizam parte de salário para arcar com compromissos do orçamento doméstico, como o pagamento de contas como água, luz, gás e internet, melhorando

assim a vida do núcleo familiar com um todo. Também utilizam este recurso para investir na carreira e aprimorar os estudos, fazendo cursos extracurriculares.

As empresas entrevistadas também reconhecem os benefícios. No entanto, algumas exigências da Lei Nº 10.097/2000 são consideradas de difícil entendimento, como, por exemplo, o cálculo segmentado por departamentos e funções da cota mínima para contratação, que varia de 5% a 15%.

Há ainda a questão do espaço físico, já que muitas empresas, mesmo de médio e grande porte, hoje funcionam apenas com pequenos escritórios administrativos, mas possuem um quadro de funcionários grande, como os *call centers* e empresas especializadas em segurança patrimonial, por exemplo. Por não terem uma área de produção, não conseguem atender as necessidades da lei, que determina que o aprendiz deve executar suas funções dentro da empresa e de preferência próximo à sua casa e da escola onde está matriculado.

Portanto, frente a toda pesquisa e levantamento de dados realizados, conclui-se que é necessário que a Lei Nº 10.097/2020 seja

submetida a uma atualização e modernização, por meio da apresentação de um novo Projeto de Lei junto ao Congresso Nacional, que atenda às expectativas das empresas, amplie o acesso dos jovens ao mercado de trabalho e incentive a qualificação profissional dos adolescentes em fase de formação, simplificando e desburocratizando a legislação, sem remover responsabilidades e direitos.

## Referências

Arruda, J. J. de A. (1994). A revolução industrial. 3 ed.; São Paulo: Ática, 1994, p. 69. Recuperado de <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/1602/1516>

Ashton, T. S. (1997). The Industrial Revolution 1760-1830, OUP Catalogue, Oxford University Press, number 9780192892898.

Barros, A. M. (2000). O trabalho do menor e as inovações introduzidas pela Lei Nº 10.097, de 19 de Dezembro de 2000. Recuperado de [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52479/004\\_barros.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52479/004_barros.pdf?sequence=1)

Boyle, D. (2006). O manifesto comunista de Marx e Engels. Editora Schwarcz Companhia das Letras.

Âmbito Jurídico. (2011). Carlos Eduardo Almeida Martins de Andrade. Evolução do combate ao trabalho infantil nas Constituições brasileiras, 2011. Recuperado de <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-91/evolucao-do-combate-ao-trabalho-infantil-nas-constituicoes-brasileiras>

Decreto Nº 6, DE 1935. Recuperado de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao034.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao034.htm).

Decreto Nº 5.598, de 1º de 2005. Recuperado de

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2005/decreto-5598-1-dezembro-2005-539401-norma-pe.html>

Coelho, B. L. M. (2000). As alterações no contrato de aprendizagem: considerações sobre a Lei n. 10.097/2000. Revista de Informação Legislativa, p. 211-223, 2001). Recuperado de <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/691>

De Vries, J. (1994). The Industrial Revolution and the Industrious Revolution. The Journal of Economic History, 54(2), 249-270. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/2123912>

Dutra, L. P. (2010). Política pública de acesso ao mercado de trabalho para jovens e adolescentes: avanços e entraves no estabelecimento da Lei Nº 10.097/2000 - Lei da Aprendizagem. Recuperado de [https://bdm.unb.br/bitstream/10483/1335/1/2010\\_LucimaraPereiraDutra.pdf](https://bdm.unb.br/bitstream/10483/1335/1/2010_LucimaraPereiraDutra.pdf)

Fonseca, R. T. M. (2000). A reforma do Instituto da Aprendizagem no Brasil: anotações sobre a Lei Nº 10.097/2000. Recuperado de [https://crianca.mppr.mp.br/arquivos/File/download/reforma\\_instituto\\_aprendizagem\\_brasil.pdf](https://crianca.mppr.mp.br/arquivos/File/download/reforma_instituto_aprendizagem_brasil.pdf)

Hobsbawm, E. J. (2014). A Era das Revoluções 1789-1848. Rio de Janeiro: Paz e Terra, p. 59.

Kanaane, R. (2015). Comportamento Humano nas Organizações: o homem rumo ao século XXI. São Paulo: Atlas, p. 17-34.

Marçura, J. N., Cury, M., De Paula, P. A. G. (2002). Estatuto da Criança e do Adolescente Anotado. 3º Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais.

Matsuzaki, H. H. (2011). O desafio da lei do

jovem aprendiz: um estudo da aplicação da lei 10.097/00 como política pública na inclusão de jovens no mercado de trabalho. Tese de Doutorado. USP.

Nascimento, G. A. F. (2003). O contrato de aprendizagem e as alterações introduzidas pela Lei Nº 10.097/2000. Recuperado de <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/174665>

Neves, D., Souza R. (2020). A Revolução Industrial teve início de maneira pioneira na Inglaterra, no século XVIII, e causou grandes transformações nas relações de trabalho e no sistema de produção. Recuperado de <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/revolucaoindustrial.htm#:~:text=A%20Revolu%C3%A7%C3%A3o%20Industrial%20foi%20o,pelo%20mundo%20causando%20grandes%20transforma%C3%A7%C3%B5es>

OIT (2021). O trabalho infantil no Brasil. Recuperado de [https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-infantil/WCMS\\_565212/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-infantil/WCMS_565212/lang--pt/index.htm)

Paganini, J. (2008). O trabalho infantil no Brasil: uma história de exploração e sofrimento. Amicus Curiae V.5, N.5. Recuperado de <http://periodicos.unesc.net/amicus/article/view/520/514>

Pereira, J. M. Programa de Aprendizagem Profissional (Lei Nº 10.097/2000: um estudo com os aprendizes/alunos do Colégio Estadual do Espírito Santo, 2016. Recuperado de [http://portais4.ufes.br/posgrad/teses/tese\\_10208\\_Disserta%E7%E3%20Jo%E3%20Marco%20Pereira.pdf](http://portais4.ufes.br/posgrad/teses/tese_10208_Disserta%E7%E3%20Jo%E3%20Marco%20Pereira.pdf)

Pereira, N. J. (2018). Direitos e deveres dos aprendizes frente a Lei Nº 10.097, de 19 de Dezembro de 2000. Recuperado de <http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/handle/123456789/4042>

Ressel, S. (2007). O Estatuto da Criança e do Adolescente na erradicação do trabalho infantil. Recuperado de <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-41/o-estatuto-da-crianca-e-do-adolescente-na-erradicacao-do-trabalho-infantil/>

Sarres, C. (2013). OIT: 12,6% dos jovens no mundo estavam desempregados em 2012. Recuperado de <http://agenciabrasil.ebc.com.br/noticia/2013-01-21/oit-126-dos-jovens-no-mundo-estavam-desempregados-em-2012>

Silva, S. C. (2012). O processo de implementação da política pública do trabalho do adolescente aprendiz em Cuiabá/MT a égide da Lei Nº 10.097/2000.

Soares, O. J. (2009). Juventude e Trabalho: notas e reflexões sobre a formação profissional mediada pela Lei do Aprendiz (Lei 10.097/00). Revista Trabalho Necessário. Recuperado de <https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/6086>

Souza, J. P., Dalarosa, A. A. (2004). Políticas de educação profissional- a lei de aprendizagem nº 10.097/2000: contradições de uma realidade brasileira. Recuperado de [https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ImagensEduc/article/view/23914/pdf\\_31](https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ImagensEduc/article/view/23914/pdf_31)

Souza, J. P. (2015). Apontamentos históricos da educação profissional brasileira: a Lei de Aprendizagem nº10.097/2000 e suas influências. Revista HISTEDBR On-line, Campinas, SP, v. 15, n. 63, p. 45-63.

Tavares, J. F. (2001). Direito da Infância e da Juventude. Belo Horizonte: Del Rey.

Vianna, G. C. (2004) Direito Infante Juvenil: Teoria, prática e aspectos multidisciplinares. Rio de Janeiro: Freitas Bastos.

Vidotti, T. J.(2001). Breves anotações a respeito das alterações promovidas pela Lei Nº 10.097/2000 no contrato de aprendizagem. Recuperado de [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110520/2001\\_vidotti\\_tarcio\\_breves\\_annotacoes.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110520/2001_vidotti_tarcio_breves_annotacoes.pdf?sequence=1)