

## **1. O que é o Programa Jovem Aprendiz Paulista?**

O Programa Aprendiz é um programa que visa estimular às MEs e EPPs oferecerem oportunidades de inserção no mundo do trabalho para adolescentes e jovens, com combinação de experiências teóricas e práticas, da formação técnico-profissional metódica na modalidade de Ensino a Distância – EAD.

Os adolescentes e jovens residentes da vizinhança contratados como aprendizes, terão a primeira experiência no mundo do trabalho de forma protegida com o fomento da inclusão social, da diversificação de estratégias para aprendizagem e do protagonismo dos atores envolvidos no fortalecimento da economia local.

## **2. Quem poderá ser contratado para o Programa Jovem Aprendiz Paulista ?**

Poderão participar do Programa os adolescentes e jovens, entre 14 e 24 anos incompletos, regularmente matriculados e frequentando as escolas de ensino fundamental e médio da rede pública do Estado de São Paulo.

## **3. Qual a definição de Microempresa e Empresa de Pequeno Porte?**

Definição da Microempresa e Empresa de Pequeno Porte (Lei Complementar nº123/2006):

Microempresas:

Microempresas (ME) aquelas que apresentam um faturamento anual de até R\$360 mil (receita bruta).

Empresas de Pequeno Porte:

São consideradas Empresas de Pequeno Porte (EPP) aquelas que apresentam faturamento entre R\$ 360 mil e R\$ 4,8 milhões (receita bruta).

## **4. Quais empresas poderão aderir ao Programa Jovem Aprendiz Paulista?**

Essa iniciativa atende a Micro Empresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP)

## **5. Quantos aprendizes posso contratar?**

Cada empresa tem a possibilidade de contratar um aprendiz.

## **6. Como faço para aderir ao programa?**

Basta preencher o formulário de cadastro disponibilizado no portal e encaminhar a documentação comprobatória do porte da empresa.

## **7. Minha empresa já possui cadastro no CIEE, preciso realizar um novo cadastro para aderir ao Programa Jovem Aprendiz Paulista?**

Sim, para garantir a participação no Programa Aprendiz Paulista, é necessário realizar o cadastro da empresa no portal.

## **8. Qual a jornada de trabalho do aprendiz?**

O aprendiz poderá ser contratado para uma jornada de 4h ou 6h diárias.

A jornada do aprendiz é aquela definida no programa e contrato de aprendizagem. A regra geral para a jornada diária do aprendiz é que sua duração não exceda seis horas diárias. Art. 432 da CLT

## **9. O que devo pagar para o aprendiz?**

A lei garante ao aprendiz o direito ao salário mínimo-hora, observando-se, caso exista, melhor condição salarial, podendo este ser o salário mínimo regional ou o piso da categoria estabelecido em instrumento coletivo, quando houver previsão expressa de aplicabilidade ao aprendiz. Além das horas destinadas às atividades práticas, deverão ser computadas no salário também as horas destinadas às atividades teóricas.

## **10. Quais são os meus direitos e deveres como empregador?**

Pelas normas do programa, os jovens são remunerados e têm direito a férias, FGTS e vale-transporte. Os períodos dos contratos podem ser de até 24 meses.

As empresas estão sujeitas ao recolhimento de alíquota de 2% sobre os valores de remuneração de cada jovem, inclusive sobre gratificações, para crédito na conta vinculada ao FGTS. O recolhimento da contribuição ao INSS é obrigatório, sendo o aprendiz segurado-empregado.

Incentivos Fiscais e Tributários:

- Apenas 2% de FGTS (alíquota 75% inferior à contribuição normal)

- Empresas registradas no “Simples”, que optarem por participar do programa de aprendizagem, não tem acréscimo na contribuição previdenciária
- Dispensa de Aviso Prévio remunerado
- Isenção de multa rescisória

**11. O aprendiz pode trabalhar no dia da capacitação teórica?**

O dia de capacitação teórica já está incluído na jornada de trabalho do jovem, por este motivo o mesmo não poderá exercer as atividades na empresa, no dia que tiver a capacitação teórica.

**12. A jornada de trabalho do aprendiz pode ser alterada durante o curso do contrato?**

No curso do contrato não será permitido alterar a duração da jornada. Isso porque o prazo contratual vincula-se à distribuição da carga horária do programa pela jornada diária. O aumento da jornada diária acarretaria a redução do prazo contratual e a diminuição da jornada o aumentaria. O primeiro caso seria prejudicial ao aprendiz por reduzir o tempo de serviço e o segundo caso provocaria uma prorrogação do contrato que é legalmente proibida.

**13. O horário de trabalho do aprendiz pode ser alterado durante o curso do contrato?**

A alteração do horário de trabalho é possível mediante celebração de termo aditivo ao contrato de aprendizagem, assinado pelas partes e pela entidade formadora, se não houver prejuízo ao aprendiz. Só são lícitas as alterações das condições do contrato de trabalho por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente

**14. A falta ao curso teórico de aprendizagem pode ser descontada no salário do aprendiz?**

Sim. As horas dedicadas às atividades teóricas também integram a jornada do aprendiz, podendo ser descontadas as faltas que não forem legalmente justificadas (art. 131 da CLT) ou autorizadas pelo empregador, inclusive com reflexos no recebimento do repouso semanal remunerado e nos eventuais feriados da semana.

**15. Qual a duração do contrato de aprendizagem?**

O contrato do jovem pode durar até 24 meses, dependendo do curso e da carga horária solicitada pela empresa (4 ou 6 horas por dia).

**16. Será cobrada alguma taxa administrada pelos serviços oferecidos pelo CIEE ao Programa Jovem Aprendiz Paulista?**

Não, todo custo relacionado a capacitação teórica do jovem e os sistemas, serão subsidiados pelo Governo do Estado de São Paulo.

**17. Quais as possibilidades de desligamento (demissão) do aprendiz?**

O contrato de aprendizagem será rescindido antecipadamente nas seguintes situações:

- I - quando o aprendiz completar vinte e quatro anos antes da data prevista para o término do contrato;
- II - quando houver desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, que devem ser comprovados mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade executora da aprendizagem;
- III - em casos de falta disciplinar grave prevista no art. 482 da CLT;
- IV - quando a ausência injustificada à escola regular implicar em perda do ano letivo, comprovada por meio de declaração do estabelecimento de ensino;
- V - a pedido do aprendiz;
- VI - fechamento do estabelecimento, quando não houver a possibilidade de transferência do aprendiz sem que isso gere prejuízo ao próprio aprendiz;
- VII - por morte do empregador constituído em empresa individual;
- VIII - na rescisão indireta
- .

**18. O que é Aprendizagem Profissional?**

Aprendizagem Profissional é um instrumento de qualificação profissional para adolescentes e jovens, concretizado por meio da obrigação legal de cumprimento de cota de contratação de aprendizes pelas empresas, que se tornam responsáveis por assegurar formação técnico-profissional metódica a adolescentes e jovens, desenvolvida por meio de atividades teóricas e práticas que são organizadas em tarefas de complexidade progressiva.

**19. Como deve ser feita a escolha do aprendiz?**

O empregador tem liberdade para escolher o aprendiz que irá contratar. Entretanto, práticas discriminatórias são constitucionalmente vedadas.

Na hipótese de o empregador solicitar o cumprimento da cota de aprendizagem na modalidade alternativa, a Auditoria-Fiscal do Trabalho deverá indicar o perfil específico do aprendiz a ser contratado

## **20. Como formalizar a contratação do aprendiz?**

A contratação do aprendiz deve ser formalizada por meio de contrato de trabalho escrito, com a devida anotação em CTPS e no livro de registro/ ficha ou sistema eletrônico de registro de empregado. No campo cargo deve ser colocada a palavra “aprendiz” seguida da função constante no programa de aprendizagem com correspondência na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Em anotações gerais, deve ser especificada a natureza especial do contrato, indicando a instituição formadora e a data de início e término da aprendizagem (art. 29 da CLT).

O empregador, sempre que alcançado pela obrigação legal, também deverá prestar informações nos sistemas informatizados administrados pelo Governo Federal (atualmente, vale mencionar o eSocial e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – Caged), identificando o empregado como aprendiz.

## **21. Como se preenche a CTPS do aprendiz?**

A contratação do aprendiz deve ser formalizada por meio da anotação na CTPS, nas folhas específicas, normalmente como os demais empregados da empresa (páginas do contrato de trabalho e de anotações gerais).

Da mesma forma, deve ser providenciado o registro do aprendiz por meio do livro de registro/ficha ou sistema eletrônico de registro de empregado.

No campo cargo da folha de Contrato de Trabalho da CTPS, deve ser aposta a palavra aprendiz seguida da função constante no programa de aprendizagem, com correspondência na CBO.

Além dessa anotação, o contrato de aprendizagem deve ser anotado na CTPS, na parte destinada a “Anotações Gerais”, sem o que não terá validade.

Nessa anotação devem constar: a função do aprendiz, a data de início e término do contrato de aprendizagem, bem como o número do contrato.

A mencionada anotação pode ser feita da seguinte forma:

“Aprendiz, contratado para desempenhar a função de..... com início em ..... e término ....., conforme Contrato de Aprendizagem nº...../.....

---

Assinatura do Empregador”

**22. A formação teórica da aprendizagem pode ser realizada antes da formalização do contrato de aprendizagem pela empresa?**

Não. O que distingue o contrato de aprendizagem dos demais contratos de trabalho é justamente a qualificação profissional que integra o contrato de trabalho para todos os fins. O programa de aprendizagem é composto de teoria e prática, que devem ser ministradas dentro do contrato de aprendizagem. Além disso, conforme dispõe o art. 428 da CLT, a formação técnico-profissional metódica do aprendiz deve ser assegurada pelo empregador. Portanto, cursos realizados anteriormente ao contrato de aprendizagem não podem ser computados na parte teórica do programa.

Da mesma forma, o contrário também não é possível, ou seja, a parte prática do programa não pode ser iniciada antes do início do contrato de aprendizagem, devidamente respaldado em um programa de aprendizagem.

**23. Na vigência do contrato de aprendizagem, o estabelecimento contratante pode unilateralmente alterar a natureza do contrato para prazo indeterminado?**

Não. O contrato de aprendizagem é de natureza especial que tem como objetivo principal a formação profissional do aprendiz. A alteração de sua natureza antes da conclusão do programa constitui rescisão antecipada do contrato de aprendizagem sem justa causa, sujeitando o empregador à autuação administrativa.

**24. O contrato de aprendizagem pode ser prorrogado?**

Não. O contrato de aprendizagem, embora pertencente ao gênero dos contratos de prazo determinado, é de natureza especial. A duração do contrato está vinculada à duração do curso de aprendizagem, cujo conteúdo é organizado em grau de complexidade progressiva, conforme previsão em programa previamente elaborado pela entidade formadora e validado no Cadastro Nacional de Aprendizagem, o que é incompatível com a prorrogação.

A exceção a essa regra diz respeito às estabilidades provisórias, quando deve ser celebrado termo aditivo até o encerramento da estabilidade.

**25. O aprendiz terá direito a algum comprovante de conclusão do curso de aprendizagem?**

Os aprendizes que concluírem o programa de aprendizagem profissional com, no mínimo, 75% de participação, terão direito a um certificado de conclusão do curso, emitido pela entidade formadora. Aos aprendizes que concluírem parcialmente a formação profissional é assegurada uma declaração ou atestado de conclusão.

**26. O jovem pode ser aprendiz por duas ou mais vezes na mesma empresa?**

Não é possível a pactuação de contratos de aprendizagem sucessivos com o mesmo empregado sob pena de o segundo contrato ser considerado por prazo indeterminado, salvo quando for observado o interstício mínimo de 6 (seis) meses entre o término do primeiro contrato de aprendizagem e o início do segundo contrato de aprendizagem

**27. Quais são as hipóteses de descaracterização do contrato de aprendizagem?**

A descaracterização do contrato de aprendizagem acarreta sua nulidade e ocorre:

- a) quando houver descumprimento das disposições legais e regulamentares relativas à aprendizagem (matrícula e frequência do aprendiz e inscrição do aprendiz em programa de aprendizagem, desenvolvido em conformidade com a regulamentação);
- b) na ausência de correlação entre as atividades práticas executadas pelo aprendiz e as previstas no programa de aprendizagem;
- c) pela contratação de entidades sem fins lucrativos não inscritas no Cadastro Nacional de Aprendizagem ou com programa de aprendizagem não validado no referido Cadastro.

**28. Quais são as consequências da descaracterização do contrato de aprendizagem?**

Descaracterizada a aprendizagem, caberá a lavratura dos autos de infração pertinentes, e o contrato de trabalho passará a ser considerado por prazo indeterminado, com as consequências jurídicas e financeiras decorrentes ao responsável.

**29. A quem compete acompanhar o aprendiz no exercício das atividades práticas dentro do estabelecimento?**

O estabelecimento deve designar formalmente um monitor que ficará responsável pela coordenação e acompanhamento das atividades práticas do aprendiz, buscando garantir uma formação que possa contribuir para o seu desenvolvimento integral e a consonância com os conteúdos estabelecidos no curso em que foi matriculado, de acordo com o programa de aprendizagem (art. 65, § 1º, do Decreto nº 9.579/2018). Compete também à

entidade qualificadora acompanhar as atividades práticas dos aprendizes nas empresas por meio de mecanismos documentais e profissionais por ela designados.

### 30. Qual será meu custo aproximado com salário e encargos do Aprendiz?

Abaixo segue uma simulação dos custos, considerando o salário mínimo/hora, sendo necessário incluir nesse cálculo o valor de Vale Transporte, que será concedido ao Jovem.

Base de Cálculo Salário Mínimo Federal:		R\$ 1.320,00		
Salário/hora		R\$ 6,00	4h/dia - 20h/semanais	6h/dia - 30h semanais
Descrição			Valor em R\$ Mensal	Valor em R\$ Mensal
01. Salário*			619,99	929,99
02. FGTS sobre salário (2,0% sobre 01)			12,40	18,60
03. PIS sobre salário (1,0% sobre 01)			6,20	9,30
04. Provisão de férias			51,67	77,50
05. Provisão abono pecuniário de férias (1/3 sobre 04)			17,22	25,83
06. Provisão FGTS sobre férias [2,0% sobre (04 + 05)]			1,38	2,07
07. Provisão PIS sobre férias [1,0% sobre (04 + 05)]			0,69	1,03
08. Provisão 13º Salário			51,67	77,50
09. Provisão FGTS sobre 13º salário (2,0% sobre 08)			1,03	1,55
10. Provisão PIS sobre 13º salário (1,0% sobre 08)			0,52	0,77
11. INSS Cota Patronal [20,0% sobre (01 + 04 + 08)]			144,66	217,00
12. INSS Outras [7,8% sobre (01 + 04 + 08)]			56,42	84,63
14. PCMSO <i>inserir valor mensal:</i>			0,00	0,00
15. Vale Transporte*** <i>inserir valor mensal:</i>			0,00	0,00
16. Vale Refeição** <i>inserir valor mensal (se houver):</i>			0,00	0,00
17. Vale Alimentação** <i>inserir valor mensal (se houver):</i>			0,00	0,00
18. Assistência Médica** <i>inserir valor mensal (se houver):</i>			0,00	0,00
19. Assistência Odontológica** <i>inserir valor mensal (se houver):</i>			0,00	0,00
<b>TOTAL</b>			<b>963,84</b>	<b>1.445,77</b>

### AINDA ESTÁ COM DÚVIDAS?

Temos uma equipe de especialistas preparada para te atender.

Clique e entre em contato via [WhatsApp](#)