

PROCESSO DE CONTRATAÇÃO DE JOVEM APRENDIZ





Índice

03 INTRODUÇÃO

04 O QUE É?

04 QUEM FAZ?

05 COMO FAZ?

52 QUANDO FAZ?

52 QUAL A PENALIDADE PELO DESCUMPRIMENTO?

53 FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Introdução

Este eBook tem como objetivo esclarecer os aspectos fundamentais da contratação de jovens aprendizes no âmbito da legislação trabalhista brasileira, com base na Lei nº 10.097/2000 e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).



O que é?

O Programa Jovem Aprendiz ([Lei da Aprendizagem 10.097/2000](#) e do [Decreto 9.579/2018](#)) foi criado pelo Governo Federal com o objetivo de incentivar as empresas a contratarem jovens entre 14 e 24 anos, que estejam matriculados no ensino fundamental ou médio, ou que já tenham concluído o Ensino Médio, conforme as disposições legais.

Nesse contexto, as empresas de médio e grande porte são obrigadas, por lei, a manter em seu quadro de funcionários um número de jovens aprendizes que corresponda a, no mínimo, 5% e, no máximo, 15% do total de seus empregados.

Quem faz?

O empregador é o responsável pela decisão da contratação, o qual pode delegar ao seu RH ou ao escritório contábil contratado para a execução dos procedimentos de contratação do jovem aprendiz.

Como faz?

Há diversos procedimentos para a contratação do jovem aprendiz, conforme abaixo:

3.1- Cadastro no programa de aprendizagem

Para contratar um jovem aprendiz, a empresa deve, primeiramente, se cadastrar no programa de aprendizagem, com o apoio de uma instituição que esteja registrada no Cadastro Nacional de Aprendizagem. Nesse caso, as empresas podem contratar os serviços dessas organizações, que se encarregam do processo seletivo.

De acordo com o **CONAP – Catálogo Nacional da Aprendizagem Profissional**, os programas de aprendizagem profissional são classificados em três tipos:

a) **Tipo Ocupação** – programa voltado à qualificação do aprendiz para uma função específica, devidamente reconhecida e

classificada pelo Ministério do Trabalho e Emprego na **CBO – Classificação Brasileira de Ocupações**;

b) **Tipo Arco Ocupacional** – programa inserido no CONAP, destinado à capacitação do aprendiz para um conjunto de ocupações correlatas, com fundamentos técnicos semelhantes e características complementares;

c) **Tipo Múltiplas Ocupações** – programa do CONAP que qualifica o aprendiz para um grupo diversificado de ocupações.

3.2 - Empresas obrigadas e desobrigadas

A legislação determina que toda empresa de médio e grande porte, com pelo menos sete empregados, cujas funções demandem formação profissional, deve contratar jovens nessa condição (estão equiparadas às empresas para este fim, a pessoa física, condomínios, associações, sindicatos, igrejas, cartórios e afins).

Três categorias de empregadores estão dispensadas da obrigatoriedade de contratar jovens aprendizes, mas podem optar por fazê-lo caso desejem:

- Microempresas;
- Empresas de pequeno porte;
- Organizações sem fins lucrativos dedicadas à educação profissional.

Caso as ME e EPP optem pela contratação de aprendizes, deverão observar o limite máximo de 15%, não estando obrigadas ao cumprimento do percentual mínimo.

3.3 - Cálculo da cota de aprendizes

O cálculo da cota leva em conta o número total de trabalhadores do estabelecimento cujas funções exijam formação profissional, conforme definido pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Esse critério se aplica independentemente de a função ser proibida para menores de 18 anos.

Veja como determinar quais funções exigem formação profissional dentro de um estabelecimento:

- Acesse o site: <https://cbo.mte.gov.br>
- No menu à esquerda, clique em “Buscas” e depois em “Por código”.
- Digite os quatro primeiros dígitos da família CBO desejada e clique em “Consultar”. A família correspondente aparecerá logo abaixo. Todos os CBO pertencentes a essa família terão a mesma classificação quanto à necessidade de formação profissional.
- No menu à esquerda, selecione "Características de Trabalho".
- Na seção “Formação e experiência”, será informado se a ocupação exige ou não formação profissional.
- Caso a função exija formação, aparecerá a seguinte indicação:

"A(s) ocupação(ões) elencada(s) nesta família ocupacional demandam formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelos estabelecimentos, nos termos do artigo 429 da CLT."

- Se essa frase não estiver presente, significa que as ocupações daquela família não devem ser incluídas na base de cálculo da cota de aprendizes.

São desconsiderados para o cálculo da cota de aprendizes:

- a) as funções que exijam, para seu desempenho, qualificação profissional de nível técnico ou superior;
- b) as funções classificadas como cargos de liderança, gerência ou confiança;
- c) os empregados contratados sob o regime de trabalho temporário; e

d) os aprendizes que já tenham sido contratados.

3.4 - Empresas prestadoras de serviços para terceiros

Os aprendizes dos estabelecimentos de prestação de serviços a terceiros poderão realizar as atividades práticas dos contratos de aprendizagem profissional no estabelecimento tomador do serviço terceirizado, desde que haja:

- previsão contratual entre a terceirizada e o tomador do serviço;
- designação de um monitor como responsável por acompanhar as atividades práticas dos aprendizes. (O monitor deverá manter contato permanente com a entidade formadora, a quem recorrerá antes da tomada de qualquer decisão ou providência).

Observação: este procedimento não transfere o vínculo do aprendiz para o estabelecimento no qual serão realizadas as atividades práticas, ou seja, o tomador, e tampouco o aprendiz passa a ser computado na cota do tomador dos serviços, ou seja, o tomador de serviços deverá cumprir normalmente a cota de aprendizes, independente dos trabalhadores terceirizados.

3.5 - SINASE / SISNAD

Os estabelecimentos obrigados a contratar aprendizes, podem ofertar vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sinase – Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo e Sisnad – Sistema Nacional de Políticas Públicas sobre Drogas, nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores dos referidos sistemas.

Informações sobre os sistemas podem ser obtidas abaixo:

[Sistema Nacional de Atendimento](#)

[Socioeducativo \(SINASE\)](#)

[Composição do SISNAD](#)

3.6 - Atividades Desportivas

Os estabelecimentos obrigados a contratar aprendizes, poderão destinar o equivalente a até 10% de sua cota de aprendizes à formação técnico-profissional metódica em áreas relacionadas a práticas de atividades desportivas, à prestação de serviços relacionados à infraestrutura, incluindo as atividades de construção, ampliação, recuperação e manutenção de instalações esportivas e à organização e promoção de eventos esportivos.

3.7. Aprendiz com Deficiência

No caso de contratação de aprendiz com deficiência, não há limite máximo de idade (24 anos) para a contratação, e o contrato de

aprendizagem pode ter duração superior a 2 anos, desde que o período adicional seja justificado por aspectos relacionados à deficiência. No entanto, é vedada a contratação de pessoa com deficiência como aprendiz por prazo indeterminado.

É importante destacar que a contratação de aprendizes com deficiência não preenche a cota de pessoas com deficiência, estabelecida pela Lei 8.213/91 (artigo 93), para empresas com 100 ou mais empregados. Ou seja, essa contratação atenderá exclusivamente à cota de menores aprendizes, sem contar para a cota de PCD (pessoas com deficiência).

3.8. Contrato de Aprendizagem

Trata-se de um contrato de trabalho especial, formalizado por escrito e com prazo determinado, não superior a 2 anos, no qual o empregador se compromete a oferecer ao aprendiz, que esteja inscrito em um programa de aprendizagem, uma formação técnico-profissional, compatível com seu

desenvolvimento físico, moral e psicológico.

Por sua vez, o aprendiz se compromete a realizar as tarefas necessárias para essa formação. A formação técnico-profissional consiste em atividades teóricas e práticas, planejadas de forma progressiva e realizadas no ambiente de trabalho.

O prazo do contrato garante o cumprimento total da carga horária das atividades teóricas e práticas previstas no curso de aprendizagem.

Formalização, prazo e validade do contrato

A forma do contrato de aprendizagem é escrita e o prazo é determinado.

Para a validade do contrato, são exigidos os seguintes requisitos:

a) registro e anotação na CTPS Digital;

b) matrícula e comprovação de frequência escolar do aprendiz, caso ainda não tenha finalizado o ensino médio;

c) inscrição do aprendiz em um programa de aprendizagem profissional, orientado por uma entidade formadora de aprendizagem.

O que ocorre quando não são respeitados os requisitos de validade ou há outras irregularidades?

1- A descaracterização do contrato de aprendizagem profissional resulta na sua nulidade e ocorre nos seguintes casos:

a) quando houver descumprimento das disposições legais e regulamentares relacionadas à aprendizagem (como matrícula e frequência do aprendiz, e inscrição em programa de aprendizagem em conformidade com as regulamentações);

b) quando não houver correspondência entre as atividades práticas realizadas pelo aprendiz e as previstas no programa de aprendizagem;

c) em casos de contratação indireta, quando a contratação é feita por entidades sem fins lucrativos não cadastradas no Cadastro Nacional de Aprendizagem ou com programas de aprendizagem não validados nesse cadastro.

2- Caso a aprendizagem seja descaracterizada, serão lavrados os autos de infração correspondentes, e o contrato de trabalho será considerado por prazo indeterminado, com as implicações jurídicas e financeiras para o responsável.

3- Quando a contratação do aprendiz ocorrer por meio de entidade sem fins lucrativos ou entidade desportiva, a responsabilidade pela descaracterização recai sobre o estabelecimento que deve cumprir a cota de aprendizagem, com o qual o vínculo empregatício será diretamente estabelecido.

4- Se o contrato de aprendizagem for firmado com menor de 16 anos, será considerado nulo e rescindido imediatamente, sem prejuízo das sanções aplicáveis e do pagamento das verbas rescisórias devidas. Menores de 16 anos só podem ser contratados como aprendizes, portanto, não é possível transformar o contrato em prazo indeterminado.

Informações que devem conter no contrato de aprendizagem:

- a) a data de início e fim, que devem coincidir com o período do programa de aprendizagem;

- b) o nome e número do curso no qual o aprendiz está matriculado, com a indicação da carga horária teórica e prática, seguindo os critérios estabelecidos pela regulamentação do MTE;

- c) a função, a jornada diária e semanal, de acordo com a carga horária do curso de aprendizagem e o horário das atividades teóricas e práticas;

- d) a remuneração acordada;
- e) dados do empregador, do aprendiz e da entidade formadora;
- f) local de realização das atividades teóricas e práticas do curso de aprendizagem;
- g) descrição das atividades práticas que o aprendiz irá desenvolver durante o curso de aprendizagem;
- h) calendário de aulas teóricas e práticas do curso de aprendizagem.

O contrato de aprendizagem deve ser assinado por:

- a) empregador;
- b) aprendiz, acompanhado de seu responsável legal, se for menor de 18 anos;
- c) responsável pelo estabelecimento que cumpre a cota, em caso de contratação indireta.

Prioridade na Contratação

A contratação de aprendizes deve ter como prioridade os adolescentes entre 14 e 18 anos, exceto nas seguintes situações:

- a) quando as atividades práticas de aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento, expondo os aprendizes a condições insalubres ou perigosas, e não for possível eliminar o risco ou realizar essas atividades integralmente em ambiente simulado;
- b) quando a legislação exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização que proíba a contratação de pessoas com idade inferior a 18 anos;
- c) quando a natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes.

Prioridade a jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade ou risco social

A seleção dos aprendizes deve priorizar a inclusão de jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade ou risco social, como:

- a) adolescentes que saíram do sistema socioeducativo ou estão cumprindo medidas socioeducativas;
- b) jovens em cumprimento de pena no sistema prisional;
- c) jovens e adolescentes cujas famílias recebem benefícios de programas de transferência de renda;
- d) jovens e adolescentes em situação de acolhimento institucional;
- e) jovens e adolescentes egressos do trabalho infantil;
- f) jovens e adolescentes com deficiência;

g) jovens e adolescentes matriculados em escolas da rede pública, tanto no ensino fundamental, médio regular ou técnico, incluindo a modalidade de educação de jovens e adultos;

h) jovens desempregados com ensino fundamental ou médio concluído em instituição pública.

Local das Atividades Práticas

O local onde as atividades práticas do programa de aprendizagem profissional serão realizadas deve ser especificado no contrato de aprendizagem. São admitidos os seguintes locais:

a) o estabelecimento responsável pelo cumprimento da cota;

b) o estabelecimento que concentra as atividades práticas;

c) a entidade responsável pela formação;

d) as entidades que oferecem a experiência prática, sendo obrigatória a autorização por meio de Termo de Compromisso com a Auditoria-Fiscal do Trabalho;

e) o estabelecimento que recebe o serviço terceirizado.

Formação Técnico-Profissional Metódica

Todos os aprendizes devem, obrigatoriamente, estar matriculados e cursando um curso de formação profissional.

A formação técnico-profissional será realizada por meio de programas de aprendizagem organizados e conduzidos sob a orientação e responsabilidade das entidades formadoras de aprendizagem.

Entidades Formadoras

São consideradas entidades formadoras de aprendizagem:

a) os Serviços Nacionais de Aprendizagem, identificados da seguinte forma:

- Senai – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial;
- Senac – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial;
- Senar – Serviço Nacional de Aprendizagem Rural;
- Senat – Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte;
- Sescop – Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo.

b) as Escolas Técnicas de Educação, conforme definição a seguir;

c) entidades sem fins lucrativos com objetivos de assistência ao adolescente e educação profissional, registradas no CMDCA - Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente;

d) entidades de prática desportiva de diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos sistemas de desporto dos Estados, Distrito Federal e Municípios.

As escolas técnicas de educação mencionadas na letra 'b' acima incluem:

a) instituições públicas de educação profissional dos sistemas federal, estaduais, municipais e distrital;

b) instituições privadas que oferecem educação profissional de nível técnico de acordo com a legislação.

No link [Aprendizagem Profissional — Ministério do Trabalho e Emprego](#), é possível consultar a lista de todas as entidades autorizadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego como formadoras de aprendizes.

A entidade formadora é responsável por criar mecanismos de acompanhamento e avaliação dos programas de aprendizagem ao longo de todo o contrato de aprendizagem, por meio de registros documentais das atividades teóricas e práticas, com a participação do aprendiz e do estabelecimento que cumpre a cota de aprendizagem.

As entidades formadoras devem possuir estrutura adequada para o desenvolvimento dos programas de aprendizagem profissional, garantindo a qualidade do ensino e o acompanhamento contínuo dos resultados.

3.9 - Direitos Trabalhistas

A seguir, serão discutidos os direitos trabalhistas que devem ser observados durante a contratação do aprendiz.

Jornada de Trabalho

A jornada de trabalho do aprendiz incluirá tanto as horas destinadas às atividades teóricas quanto às práticas, podendo ser simultâneas ou não, conforme o plano do curso definido pela entidade responsável pela formação técnico-profissional metódica.

Para estabelecer a jornada de trabalho do aprendiz menor de 18 anos, a entidade responsável pela formação técnico-profissional metódica deve respeitar os direitos garantidos pela [Lei 8.069/90](#) (ECA - Estatuto da Criança e do Adolescente).

A jornada de trabalho permitida legalmente é de:

- 6 horas diárias no máximo, para aprendizes que ainda não completaram o ensino fundamental. Durante essa jornada, podem ser realizadas atividades teóricas e práticas ou apenas uma delas, de acordo com o que é estabelecido no curso de aprendizagem;
- 8 horas diárias no máximo, para aprendizes que concluíram o ensino fundamental, desde que essa carga inclua atividades teóricas, conforme o contrato e o curso de aprendizagem. Nessa jornada, o tempo de deslocamento entre os locais de atividade teórica e prática deve ser contabilizado.

A definição do horário de trabalho do aprendiz será feita em conjunto pelo estabelecimento e pela entidade formadora, sempre respeitando a carga horária definida no curso de aprendizagem e o horário escolar.

A jornada de trabalho e os dias de descanso deverão ser especificados no contrato de aprendizagem, respeitando o calendário e os limites previstos em legislação específica para a

ocupação referida no contrato. Em qualquer situação, a prorrogação ou compensação da jornada de trabalho é proibida.

As atividades teóricas e práticas deverão ser realizadas em locais adequados ao desenvolvimento do programa de aprendizagem profissional.

Tanto as empresas quanto às entidades formadoras têm a responsabilidade de garantir condições adequadas de segurança, saúde e acessibilidade para os aprendizes, especialmente para aqueles com deficiência, de acordo com as normas de segurança e medicina do trabalho.

Atividades Teóricas

As aulas teóricas do programa de aprendizagem devem ocorrer em um ambiente físico adequado para o ensino, com os meios didáticos apropriados.

Essas atividades podem ocorrer:

a) Na entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, por meio de aulas demonstrativas;

b) No ambiente de trabalho, desde que o aprendiz não realize atividades laborais, exceto o manuseio de materiais, ferramentas e equipamentos relacionados às suas funções.

É proibido que o responsável pela cota de aprendizagem defina atividades para o aprendiz que não estejam previstas no programa de aprendizagem.

Atividades Práticas

As atividades práticas devem ser realizadas conforme as disposições do programa de aprendizagem e podem ocorrer:

a) Na entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica (instituição onde o aprendiz está matriculado);

b) No estabelecimento contratante ou concedente da experiência prática (estabelecimento empregador).

A entidade responsável pelo programa de aprendizagem deve fornecer, sempre que solicitado, cópia do projeto pedagógico do programa para os empregadores e o MTE.

Se as atividades ocorrerem no estabelecimento, este, em conjunto com a entidade formadora, designará um empregado monitor para:

- coordenar as atividades práticas;
- acompanhar as atividades do aprendiz no estabelecimento, conforme o programa de aprendizagem.

Os técnicos do estabelecimento que cumpre a cota podem ministrar aulas e treinamentos aos aprendizes, com as horas contabilizadas na carga horária das atividades práticas do programa de aprendizagem.

Quando necessário, as atividades práticas

podem ser realizadas, total ou parcialmente, em ambiente simulado, caso isso seja essencial para a especificidade da ocupação do curso ou quando o local de trabalho não oferecer condições adequadas de segurança e saúde.

Centralização em Único Estabelecimento

O empregador que mantiver um ou mais estabelecimentos no mesmo município pode centralizar as atividades práticas correspondentes em um ou mais desses estabelecimentos, ou até mesmo em municípios limítrofes.

A centralização não transfere o vínculo do aprendiz para o estabelecimento onde as atividades práticas serão realizadas, e o aprendiz não será computado na cota do referido estabelecimento.

Para que ocorra a centralização, é necessário obter o consentimento da entidade qualificadora.

As regras para a centralização das atividades práticas são as seguintes:

a) **Faculdade de centralização:** As atividades podem ser centralizadas em um ou mais estabelecimentos do município ou de municípios limítrofes, desde que não haja prejuízo ao aprendiz;

b) **Autorização pela Auditoria-Fiscal:** A centralização pode ser autorizada pela auditoria-fiscal do trabalho em um estabelecimento da mesma empresa, situado em municípios não limítrofes, desde que todos os estabelecimentos envolvidos pertençam à mesma unidade da Federação, e mediante um requerimento fundamentado do estabelecimento;

c) **Anuência da entidade qualificadora:** A centralização das atividades práticas depende da anuência da entidade formadora;

d) **Não gera transferência de vínculo:** A centralização não gera a transferência do vínculo do aprendiz, e ele não será computado na cota do estabelecimento onde as atividades práticas ocorrerão;

e) Informações no contrato e eSocial: A

centralização das atividades práticas deve ser mencionada no contrato de aprendizagem, no cadastro do aprendiz e informada no eSocial.

Compensação e Prorrogação

Em qualquer situação, a compensação e a prorrogação da jornada de trabalho do aprendiz são proibidas. Além disso, aos aprendizes são vedadas:

- Horas extras;
- Banco de horas;
- Trabalho em feriados.

Empregado em Mais de Um Estabelecimento

Quando um aprendiz com idade superior a 18 anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas trabalhadas em cada estabelecimento serão totalizadas, mas a jornada máxima permitida não pode ser ultrapassada.

Frequência Escolar

As atividades de aprendizagem devem ser organizadas de maneira a não prejudicar a frequência escolar do aprendiz que tenha menos de 18 anos, levando em conta, inclusive, o tempo necessário para o deslocamento entre a escola e o local de trabalho.

Período Noturno

A legislação proíbe que o aprendiz menor de 18 anos trabalhe no período noturno, que é considerado entre 22:00 horas de um dia e 5:00 horas do dia seguinte, em área urbana.

Para aprendizes com mais de 18 anos, não há restrição legal quanto à jornada no período noturno, sendo garantido o pagamento do adicional noturno correspondente.

Período de Repouso

Aplicam-se à jornada de trabalho do aprendiz os seguintes períodos de descanso:

a) Durante a jornada (intrajornada)

- Jornada de trabalho superior a 6 horas: intervalo mínimo de 1 hora para descanso, e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não pode exceder 2 horas;
- Jornada de trabalho inferior a 6 horas, mas superior a 4 horas: intervalo de 15 minutos para descanso.

b) Entre duas jornadas de trabalho (interjornada)

- Intervalo de no mínimo 11 horas consecutivas entre as jornadas de trabalho.

c) Repouso semanal

- Repouso semanal remunerado de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos.

d) Repouso especial

- Serviços permanentes de mecanografia: intervalo de 10 minutos de repouso a cada período de 90 minutos trabalhados.

Trabalho aos Feriados

É vedado ao aprendiz o trabalho aos feriados, ainda que previsto em contrato ou no programa de aprendizagem.

Transferência do Aprendiz

A transferência do aprendiz entre matriz e filial, entre filiais ou entre estabelecimentos do mesmo grupo econômico é permitida, desde que:

- Haja concordância do aprendiz e da entidade formadora;
- Não haja prejuízo ao aprendiz, ao processo pedagógico ou ao horário da escola regular.

A transferência deve ser formalizada mediante:

- Elaboração de termo aditivo ao contrato de aprendizagem;
- Anotação na CTPS Digital e no eSocial (Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas).

Com a transferência, o aprendiz deixa de ser computado na cota do estabelecimento de origem e passa a ser computado na cota do novo estabelecimento.

Caso a transferência cause descumprimento da cota de aprendizagem, o Auditor-Fiscal do Trabalho lavrará auto de infração.

Teletrabalho e Trabalho Remoto (Home Office)

O teletrabalho, ou trabalho remoto, nos contratos de aprendizagem, deve:

- a) Cumprir as normas estabelecidas para a aprendizagem profissional;

- b) Ser compatível com as atividades práticas previstas no contrato de aprendizagem;

- c) Ser aplicado aos funcionários do setor em que o aprendiz está alocado, sendo proibido que essa modalidade de trabalho seja exclusiva para os aprendizes.

A formação profissional, seja presencial, online ou híbrida, será completamente gratuita para o aprendiz, sendo proibida a cobrança de taxas de matrícula, mensalidades, materiais didáticos, uniformes, equipamentos tecnológicos ou qualquer outro custo durante a vigência do contrato de aprendizagem.

Remuneração do aprendiz

Ao aprendiz é garantido, respeitada a condição mais benéfica:

- a) o salário mínimo por hora, com base no valor do salário mínimo nacional;

- b) o salário mínimo regional, conforme estabelecido em lei, para os estados que adotam o piso regional;

- c) o piso da categoria, previsto em instrumento normativo, quando houver previsão específica para o aprendiz;

- d) o valor pago por livre vontade do empregador, superior aos valores mencionados nas letras “a” a “c”.

Entende-se por "condição mais benéfica" aquela determinada no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, que estabeleça o salário mais vantajoso para o aprendiz, incluindo o piso regional.

Além das horas dedicadas às atividades práticas, o salário do aprendiz também deve incluir as horas de aulas teóricas, o descanso

semanal remunerado e os feriados civis ou religiosos.

No cálculo da remuneração do aprendiz, deve ser considerada a remuneração do repouso semanal remunerado.

Cálculo da Remuneração Aprendiz

De acordo com a pergunta nº 105 do Manual da Aprendizagem Profissional, elaborado pela Auditoria do MTE, deve-se identificar se o salário do aprendiz será calculado por hora ou por mês, ou seja, se o aprendiz será remunerado de forma horista ou mensalista:

a) Aprendiz com salário apurado por hora
Quando o salário for fixado por hora, deve-se aplicar a seguinte fórmula a cada mês para calcular o valor mensal a ser pago:

Fórmula de cálculo (incluindo o repouso semanal remunerado):

Salário Mensal = (Salário-hora x horas trabalhadas semanais x número de semanas no mês x 7) ÷ 6

A tabela abaixo mostra o número de semanas, conforme a quantidade de dias no mês:

Número de dias no mês	Número de semanas no mês
31	4,4285
30	4,2857
29	4,1428
28	4

Exemplo: Suponha que o aprendiz tenha sido contratado para trabalhar 40 horas semanais e que seu salário-hora seja de R\$7,00. Com base nesses dados, vamos calcular o salário do mês de julho de 2024.

$$\text{Salário Mensal} = \frac{\text{R\$ } 7,00 \times 40 \text{ h} \times 4,4285 \times 7}{6}$$

Salário Mensal = R\$ 8.679,86

6

Salário Mensal = R\$ 1.446,64

b) Aprendiz com salário fixado por mês

Caso o empregador opte por determinar um salário mensal para o aprendiz, é importante usar como base de cálculo os dias trabalhados nos meses com 31 dias, pois isso é mais vantajoso para o aprendiz. Dessa forma, o salário será fixo, independentemente do número de dias no mês.

O Manual da Aprendizagem Profissional completo está disponível para consulta no seguinte link: [Manual da Aprendizagem Profissional](#).

Descontos

Não é permitido fazer descontos no salário do aprendiz, exceto nos casos previstos em lei, por adiantamentos ou em convenções ou acordos coletivos aplicáveis.

Exemplos de descontos permitidos incluem:

- Desconto referente ao INSS e IR na fonte;
- Faltas não justificadas;
- Atrasos ou saídas antecipadas, quando não justificadas.

Atividades proibidas para menores de 18 anos

Em estabelecimentos onde são realizadas atividades que envolvem ambientes ou funções proibidas para menores de 18 anos, poderão ser contratados aprendizes com idades entre 18 e 24 anos ou pessoas com deficiência, maiores de 18 anos.

Locais que impossibilitam a Realização das Aulas Práticas

Quando o ambiente de trabalho ou as características da atividade contratada dificultarem ou impedirem a realização das atividades práticas do aprendiz, o estabelecimento poderá solicitar ao MTE:

a) Que as aulas práticas sejam realizadas exclusivamente nas entidades qualificadas em formação técnico-profissional, responsáveis pelo acompanhamento pedagógico; ou

b) A assinatura de um Termo de Compromisso, que possibilite a cota de aprendizagem ser cumprida por meio de uma entidade que ofereça a experiência prática ao aprendiz.

No caso da opção "b", o pedido de Termo de Compromisso deverá ser submetido à Superintendência Regional do Trabalho da Unidade da Federação onde o estabelecimento está localizado. O Termo de Compromisso será assinado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho responsável pela fiscalização, pela chefia imediata e pelo responsável do estabelecimento contratante.

Este Termo de Compromisso incluirá a obrigatoriedade de contratação de jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade ou risco social, como:

- a) Adolescentes que tenham saído do sistema socioeducativo ou que estejam cumprindo medidas socioeducativas;
- b) Jovens cumprindo pena no sistema prisional;
- c) Jovens e adolescentes de famílias que recebem programas de transferência de renda;
- d) Jovens e adolescentes em situação de acolhimento institucional;
- e) Jovens e adolescentes que foram retirados do trabalho infantil;
- f) Jovens e adolescentes com deficiência;
- g) Jovens e adolescentes matriculados na rede pública de ensino (ensino fundamental, médio ou técnico), inclusive no programa de EJA (Educação de Jovens e Adultos);
- h) Jovens desempregados, com ensino fundamental ou médio concluído em escola pública.

As partes poderão definir, no Termo de Compromisso, quais jovens e adolescentes terão prioridade para serem contemplados.

Os percentuais a serem cumpridos, tanto no sistema regular quanto no alternativo, serão especificados no Termo de Compromisso. O Auditor-Fiscal do Trabalho será responsável pela conferência do cumprimento integral da cota de aprendizagem.

Uma vez assinado o **Termo de Compromisso**, o estabelecimento contratante e a entidade formadora formalizarão uma parceria com uma das entidades concedentes para a execução das atividades práticas. A entidade formadora ficará responsável por supervisionar a parte pedagógica da experiência prática.

Atividades Abrangidas

Os seguintes setores econômicos podem utilizar os meios de ensino para ministrar as aulas práticas aos aprendizes:

- Asseio e conservação;
- Segurança privada;
- Transporte de carga;
- Transporte de valores;
- Transporte coletivo urbano, intermunicipal e interestadual;
- Construção pesada;
- Limpeza urbana;
- Transporte aquaviário e marítimo;
- Atividades agropecuárias;
- Empresas de terceirização de serviços;
- Atividades de telemarketing;
- Comercialização de combustíveis;

Empresas cujas atividades principais estejam previstas na Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), conforme o [Decreto 6.481/2008](#).

Além dessas atividades, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) pode considerar a inclusão de outros setores que se enquadrem nas condições estabelecidas no artigo 66 do [Decreto 9.579/2018](#).

Férias

O aprendiz tem direito às férias da mesma forma que os demais empregados da empresa. As férias do aprendiz devem, preferencialmente, coincidir com as férias escolares, sendo proibido ao empregador definir outro período que não esteja estabelecido no programa de aprendizagem.

O período de férias do aprendiz será determinado no calendário de atividades teóricas e práticas do contrato de aprendizagem, observando os seguintes

critérios:

a) Para aprendizes com menos de 18 anos, as férias devem coincidir obrigatoriamente com um dos períodos de férias escolares.

b) Para aprendizes com 18 anos ou mais, as férias devem coincidir, preferencialmente, com as férias escolares, conforme o [artigo 68 do Decreto 9.579/2018](#).

Nos contratos de aprendizagem com duração de dois anos, é obrigatório que o aprendiz tire suas férias adquiridas durante o primeiro período aquisitivo.

Fracionamento das Férias

Se houver concordância do aprendiz, as férias podem ser fracionadas em até 3 períodos. No entanto, um desses períodos não poderá ser inferior a 14 dias corridos, enquanto os outros não podem ser menores que 5 dias corridos, cada um.

Férias Coletivas

Se o estabelecimento conceder férias coletivas aos demais empregados, elas serão consideradas licença remunerada e não contarão como período de férias para o aprendiz quando:

- a) Divergirem do período de férias estabelecido no programa de aprendizagem;
- b) Não coincidirem com o período de férias escolares para aprendizes menores de 18 anos;
- c) Houver atividades teóricas na entidade formadora durante o período de férias coletivas. Nos casos das hipóteses "a" e "b", o aprendiz deve continuar frequentando as atividades teóricas caso estas estejam sendo realizadas.

Encargos sociais

Sobre o salário pago ao aprendiz, incidem as contribuições para o INSS, o FGTS e o

IR/Fonte, quando aplicável, conforme a tabela progressiva de retenção.

Instrumentos coletivos de trabalho

Em princípio, as regras e benefícios previstos em convenções e acordos coletivos também se aplicam ao menor aprendiz, uma vez que ele é um empregado, desde que esses instrumentos não excluam ou diminuam os direitos e proteções garantidos ao aprendiz, como:

- Proibição de horas extras e compensação de jornada;
- Vedação ao trabalho insalubre, noturno e perigoso para menores de 18 anos;
- Limitação da jornada a 6 ou 8 horas diárias, conforme a formação escolar do aprendiz.

Contribuição sindical

O aprendiz é considerado integrante da categoria profissional correspondente à área em que está sendo formado. Dessa forma, os empregadores devem descontar, na folha de

pagamento do mês de março de cada ano, a **Contribuição Sindical** dos aprendizes que tiverem autorizado expressamente o recolhimento dessa contribuição aos respectivos sindicatos.

Quando faz?

A contratação é feita em qualquer tempo para manter o número mínimo de jovem aprendiz estabelecido na legislação.

Qual a penalidade pelo descumprimento?

A multa por infração ao artigo 429 da CLT (contratação de número mínimo, entre 05 e 15% de menores aprendizes por estabelecimento da empresa), está prescrita no **artigo 434** da mesma CLT que estabelece multa no valor de um salário mínimo multiplicado pelo número de não admitidos ou admitidos com irregularidade, sendo esta multa limitada a cinco salários mínimos salvo em reincidência que será dobrado.

pagamento do mês de março de cada ano, a **Contribuição Sindical** dos aprendizes que tiverem autorizado expressamente o recolhimento dessa contribuição aos respectivos sindicatos.

De acordo com a [Medida Provisória Nº 1.116/2022](#) e [Decreto Nº 11.061/2022](#). Em caso de descumprimento dessa obrigação, a empresa está sujeita a uma multa de R\$3.000,00 por aprendiz não contratado, valor que será dobrado em caso de reincidência, sem limite máximo.

Além disso, a empresa pode ser condenada ao pagamento de danos morais coletivos, conforme jurisprudência recente.

Fundamentação Legal

[Art. 428 da CLT](#) - Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24

(vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Art. 429 da CLT - 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.

Art. 227 da CF § 3º - O direito a proteção especial abrangerá os seguintes aspectos: I - idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII; II - garantia de direitos previdenciários e trabalhistas; III - garantia de acesso do trabalhador adolescente à escola;



 (21) 3741-0523

 (21) 2719-8577

 (21) 98493-6347

 atendimento@jedson.com.br

 R. Eduardo Luiz Gomes, 180 - Centro,
Niterói - RJ, 24020-340

 jedson.com.br

