

## Regras Básicas para execução do Programa Aprendiz Paulista Para os Alunos

### **1. Como o jovem pode participar do Programa Aprendiz Paulista?**

A inscrição dos jovens no Programa é feita mediante o preenchimento de uma ficha de inscrição constante no site [www.empregasaopaulo.sp.gov.br](http://www.empregasaopaulo.sp.gov.br)

### **2. Quem pode se inscrever para participar do Programa Aprendiz Paulista?**

Podem participar todos os jovens:

- Com idades entre 14 (quatorze) e 24 (vinte e quatro) anos;
- Que estiverem regularmente matriculados e com frequência efetiva em cursos técnicos oferecidos por unidades de ensino do Centro Paula Souza;
- E, que sejam residentes no Estado de São Paulo.

A idade máxima de 24 anos, prevista para a participação no programa, não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.

### **3. Como é feita a seleção dos jovens para participar do Programa Aprendiz Paulista?**

Serão selecionados jovens inscritos no programa, priorizando-se aqueles que apresentem, primeiramente, a menor idade e, a seguir, a menor renda familiar per capita.

### **4. Quais são os direitos trabalhistas do jovem inserido no Programa Aprendiz Paulista?**

O aprendiz contratado terá direito a 13º salário, férias, FGTS e demais benefícios concedidos aos outros empregados.

### **5. Qual é a duração do contrato de aprendizagem?**

O contrato é por tempo determinado, tendo o prazo máximo de 02 anos. O término do contrato com os aprendizes deve coincidir com a data de término do curso.

## **6. O que é o contrato de aprendizagem?**

É um contrato de trabalho especial, de prazo determinado. O empregador se compromete, nesse contrato, a assegurar ao aprendiz inscrito em programa de aprendizagem, uma formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. O aprendiz, por sua vez, se compromete a executar as tarefas necessárias a essa formação (art. 428 da CLT).

O contrato deverá conter, expressamente, **o curso** no qual o aprendiz está matriculado, **a jornada diária e semanal de trabalho**, a definição da **quantidade de horas teóricas e práticas**, a **remuneração mensal** e a **data inicial e final do contrato**, que devem coincidir com o início e término do curso de aprendizagem, previstos no programa. Além disso, deve constar também o **nº do curso validado no MTe** e da **CBO** relativa à sua função.

Para o Programa Aprendiz Paulista deve ser utilizado o modelo de contrato publicado pela Portaria CEETEPS nº 343/09, “que *Dispõe sobre a minuta de Contrato de Aprendizagem, a que se referem os dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, alterados pela Lei Federal nº 10.097, de 19, publicada no D.O.U. de 20 de dezembro de 2000 e pelo Decreto Federal nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005.*”

## **7. O contrato de aprendizagem pode ser prorrogado?**

Não, porque o contrato de aprendizagem, embora pertencente ao gênero dos contratos de prazo determinado, é de natureza especial.

## **8. O jovem que já tenha, no momento, contrato de emprego pode ser contratado como aprendiz?**

Não, porque é condição para participação no Programa que o jovem não possua nenhum vínculo empregatício.

### **9. Qual deve ser o salário do aprendiz?**

A lei garante ao aprendiz o direito ao salário-mínimo-hora, ressalvando-se que, além das horas destinadas às atividades práticas, deverão ser computadas, no salário, também as horas destinadas às aulas teóricas, o descanso semanal remunerado e os feriados.

Não obstante, o contrato de aprendizagem, a convenção ou o acordo coletivo da categoria poderão garantir ao aprendiz, salário maior que o mínimo (art. 428, § 2º, da CLT e art. 17, parágrafo único do Decreto n.º. 5.598/05).

### **10. Como é calculado o salário do aprendiz?**

No cálculo do salário do aprendiz deve-se considerar, a partir do valor unitário do salário-hora, o total das horas trabalhadas juntamente com aquelas horas referentes às atividades/aulas teóricas, bem como o repouso semanal remunerado e os feriados.

### **11. Quais descontos podem ser feitos no salário do aprendiz?**

Aplica-se ao aprendiz a regra do art. 462 da CLT, ou seja, é vedado efetuar qualquer desconto no salário, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de convenção ou acordo coletivo que lhes seja aplicável.

### **12. A falta ao curso de aprendizagem pode ser descontada do salário?**

Sim, pois 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.

### **13. Qual é a jornada de trabalho permitida para o Aprendiz Paulista?**

A jornada de trabalho do aprendiz será de 8 horas diárias, de segunda a sexta-feira, divididas entre teoria e prática da seguinte forma: 4 horas na

entidade formadora (Etecs do Centro Paula Souza) para carga horária teórica e 4 horas na empresa para desenvolvimento da carga horária prática.

Apenas em períodos de férias escolares e dias de recesso escolar o aprendiz cumprirá carga horária diária total de 8 horas na empresa.

O horário de trabalho do aprendiz deve ser definido considerando-se o artigo 412 da CLT, que determina que a cada período de trabalho efetivo, haverá um intervalo para repouso não inferior a 11 horas. Nesse caso, levando-se em conta que a carga completa diária de aprendizagem (8 horas) engloba teoria e prática, sugerimos praticar os horários a seguir:

- Para aprendizes estudantes do período noturno (das 19 às 23 horas): Só poderão desempenhar a prática na empresa após as 10 horas da manhã.

Nesse caso, as possibilidades são:

- Das 10 às 14 horas
- Das 11 às 15 horas
- Das 12 às 16 horas
- Das 13 às 17 horas - horário normalmente praticado, por ser mais viável para aluno e empresa, já que o jovem não ficará com tanto tempo ocioso no período entre a saída da empresa e entrada na Etec.

- Para aprendizes estudantes do período vespertino (das 13 às 17 horas): Atuarão na empresa das 8 às 12 horas, para que seja possível deslocar-se até a Etec em tempo hábil. Poderão trabalhar no período noturno (das 19 às 23 horas), desde que maiores de idade.

- Para aprendizes estudantes do período matutino (das 8 às 12 horas):

Atuarão na empresa das 13 às 17 horas. Existem empresas cujo horário também poderá ser das 14 às 18 horas, porém trata-se de um horário pouco praticado.

Apenas ao completar um ano de contrato, o aprendiz adquire o direito de gozar um mês de férias. Esse período deve ser-lhe concedido juntamente com as férias escolares.

#### **14. O aprendiz pode fazer uma hora de almoço?**

É muito comum as empresas que contratam o aprendiz para trabalhar das 10h às 14h desejarem que ele cumpra uma hora de almoço juntamente com os demais funcionários. Ocorre que isso se configura numa ilegalidade pois, para ter essa hora de almoço, elas querem que ele fique até as 15h (para cumprir efetivamente 4 horas) e isso amplia a carga permitida (4 na empresa e 4 na escola).

Para evitar essa ilegalidade, sugere-se que sejam adotados os seguintes horários: das 13h às 17h ou das 14h às 18h.

#### **15. O aprendiz com idade inferior a 18 anos pode trabalhar em horário noturno?**

Não. A legislação proíbe ao menor de 18 anos o trabalho noturno, considerando-se este:

- Entre as 22h de um dia e as 5h do dia seguinte (art. 404 da CLT), para o trabalho urbano;
- Para o trabalho rural, entre as 21h de um dia e as 5h do dia seguinte, na lavoura, e entre as 20h de um dia e as 4h do dia seguinte, na atividade pecuária (art. 7º da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973).

Quanto ao aprendiz com idade superior a 18 anos, não há impedimento legal ao trabalho noturno, sendo-lhe assegurado o pagamento do adicional respectivo.

## **16. O aprendiz tem direito ao vale-transporte?**

Sim, é assegurado o direito ao **vale-transporte** para o seu deslocamento residência-empresa e vice-versa ou residência-instituição formadora e vice-versa (art. 27 do Decreto n.º. 5.598/05). *Caso, no mesmo dia, o aprendiz tenha que se deslocar para a empresa e para a instituição formadora, o fornecimento de vales-transportes deverá ser suficiente para todo o percurso.*

## **17. O aprendiz tem direito ao seguro-desemprego?**

Aos aprendizes são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários (art. 65 do ECA). Assim, caso o contrato seja rescindido antecipadamente em razão da cessação da atividade empresarial, falecimento do empregador constituído em empresa individual e/ou falência da empresa, *terá direito ao seguro-desemprego*, desde que sejam preenchidos também os seguintes requisitos legais:

- I - ter recebido salários de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, relativos a cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data da dispensa;
- II - ter sido empregado de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada ou ter exercido atividade legalmente reconhecida como autônoma, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;
- III - não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, previsto no Regulamento dos Benefícios da Previdência Social, excetuado o auxílio-acidente e o auxílio suplementar previstos na Lei n.º. 6.367, de 19 de outubro de 1976, bem como o abono de permanência em serviço previsto na Lei n.º. 5.890, de 8 de junho de 1973;
- IV - não estar em gozo do auxílio-desemprego; e
- V - não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente a sua manutenção e a de sua família.

**18. As férias do aprendiz com idade inferior a 18 anos deverão sempre coincidir com as férias escolares?**

Sim (art. 136, § 2º, da CLT), as férias deverão coincidir com o período de férias escolares, sendo vedado o seu parcelamento.

**19. Como proceder em caso de concessão de férias coletivas?**

Mesmo nessa hipótese, o aprendiz com idade inferior a 18 anos não perde o direito a ter suas férias coincidentes com as da escola regular, devendo gozar as férias coletivas a título de licença remunerada.

**20. Em que circunstâncias o contrato de aprendizagem pode ser rescindido?**

São hipóteses de rescisão de contrato de aprendiz:

- I - término do seu prazo de duração;
- II - quando o aprendiz chegar à idade-limite de 24 anos, salvo nos casos de aprendizes portadores de deficiência;
- III - ou, antecipadamente, nos seguintes casos:
  - a) desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
  - b) falta disciplinar grave (art. 482 da CLT);
  - c) ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo;
  - d) a pedido do aprendiz.

**21. Quem pode atestar o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz?**

O desempenho insuficiente ou a inadaptação do aprendiz referentes às atividades do programa de aprendizagem será caracterizado em laudo de avaliação elaborado pela instituição de aprendizagem (art. 29, I, Decreto nº. 5.598/05).

**22. Além daquelas previstas no art. 433 da CLT, há outras hipóteses de rescisão antecipada do contrato do aprendiz?**

Sim, o aprendiz poderá ter o seu contrato de trabalho rescindido antecipadamente no encerramento das atividades da empresa, morte do empregador constituído em empresa individual e falência da empresa, hipóteses em que terá direito, além das verbas rescisórias devidas, à indenização do art. 479 da CLT.