



Regras Básicas para execução do Programa Aprendiz Paulista Para Empresas

1. Como as empresas podem participar do Programa Aprendiz Paulista?

Para participar do Programa basta a empresa cadastrar sua vaga de aprendiz no site www.empregasaopaulo.sp.gov.br. Orientações sobre este processo podem ser obtidas nos telefones (11) 3241-7406 / 3241-7408 / 3241-7418 / 3241-7404 / 3241-7444 / 3241-7401 / 3241-7422 / 3241-7471 / 3241-7412.

2. 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.

3. A empresa pode selecionar os candidatos?

Sim, desde que observado o princípio constitucional da igualdade, sendo vetado qualquer tipo de discriminação atentatória aos direitos e liberdades fundamentais.

Havendo disponibilidade de vagas, os jovens selecionados pelo Programa serão encaminhados para entrevistas nas empresas contratantes, objetivando o preenchimento das vagas disponíveis.

Caberá exclusivamente às empresas contratantes a aprovação do aprendiz para a vaga disponibilizada.

Regras Básicas para o Programa Aprendiz Paulista

As maior parte das informações aqui contidas foram extraídas do site:

<https://www.empregasaopaulo.sp.gov.br/imoweb/IMO/common/aprendiz/faq.jsp>

4. Quais são os custos para a empresa ter um Aprendiz Paulista?

Pagamento ao aprendiz de salário mínimo hora, férias, 13º salário, vale-transporte, recolhimento de FGTS e demais benefícios concedidos aos outros funcionários. É importante lembrar que a empresa deve remunerar os aprendizes pelas 8 horas diárias (4 na empresa e 4 na Etec), ou seja 40 horas semanais.

5. Quais são os incentivos fiscais e tributários para a contratação de um aprendiz?

Como o contrato é por tempo determinado, o empregador fica **dispensado do pagamento de aviso prévio remunerado** e de **multa rescisória**. O recolhimento de **FGTS é de apenas 2%**, ao invés da alíquota regular que é de 8%.

6. Qual é a duração do contrato de aprendizagem?

O contrato é por tempo determinado, tendo o prazo máximo de 02 anos. Seu término deverá coincidir com o término do curso.

7. 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.

8. Quais são os estabelecimentos/empresas obrigados a contratar aprendizes?

Os estabelecimentos/empresas de qualquer natureza são obrigados a contratar aprendizes, de acordo com o percentual exigido por lei (art. 429 da CLT).

É facultativa a contratação de aprendizes por microempresas (ME); empresas de pequeno porte (EPP), inclusive as que fazem parte do Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições, denominado "SIMPLES" (art. 11 da Lei nº. 9.841/97); bem como Entidades sem Fins Lucrativos (ESFL) que tenham por objetivo a educação profissional (art. 14, I e II, do Decreto nº. 5.598/05). Nesses casos, o percentual máximo estabelecido no art. 429 da CLT deverá ser observado.

No caso de empresas que forem reclassificadas pela Receita Federal para EPP e ME, os contratos de aprendizagem em curso deverão ser concluídos na forma prevista anteriormente, no contrato e no programa.

9. Qual é a cota de aprendizes a serem contratados nos estabelecimentos/empresas?

A lei determina que os estabelecimentos/empresas contratem, na condição de aprendizes, no mínimo 5% e no máximo 15% de seu quadro de funcionários cujas funções demandem formação profissional.

10. Ao aprendiz são asseguradas integralmente as vantagens e/ou benefícios concedidos aos demais empregados da empresa constantes dos acordos ou convenções coletivas?

Apenas quando houver previsão expressa nas convenções ou acordos coletivos (art. 26 do Decreto nº 5.598/05). Outra hipótese é a concessão dos benefícios e vantagens por liberalidade do empregador.

11. Como ficam os contratos de aprendizagem quando há redução no quadro de pessoal da empresa?

Os aprendizes não podem ser demitidos em razão da redução do quadro de pessoal, pois os contratos de aprendizagem em vigor se vinculam ao número de empregados existente no momento do cálculo da cota.

Portanto, a redução do quadro de pessoal só gerará efeitos no futuro.

Ademais, as hipóteses de dispensa são aquelas expressamente previstas no art. 433 da CLT, que não contemplam essa situação. Portanto, os contratos de aprendizagem firmados devem ser mantidos até o seu termo final.

12. Quais as penalidades previstas e/ou providências cabíveis em caso de descumprimento da legislação de aprendizagem?

São penalidades e/ou providências cabíveis:

- lavratura de auto(s) de infração e consequente imposição de multa(s) administrativa(s), no âmbito do MTE (art. 434 da CLT), garantido o direito de ampla defesa e contraditório;
- encaminhamento de relatórios ao Ministério Público do Trabalho (MPT), para as providências legais cabíveis - formalização de termo de ajuste de conduta, instauração de inquérito administrativo e/ou ajuizamento de ação civil pública;
- encaminhamento de relatórios ao Ministério Público Estadual/Promotoria da Infância e da Juventude para as providências legais cabíveis;
- nulidade do contrato de aprendizagem, com consequente caracterização da relação de emprego com aquele empregador, na forma de contrato de prazo indeterminado, ainda que a contratação tenha sido feita por meio de ESFL (art. 15 do Decreto nº 5.598/05);
- encaminhamento de relatórios ao Ministério Público Estadual ou

Federal, para as providências legais cabíveis, caso sejam constatados indícios de infração penal.

13. As empresas que possuem ambientes e/ou funções perigosas, insalubres ou penosas são obrigadas a contratar aprendizes?

Sim, essas empresas devem preencher a cota por meio da contratação de jovens na faixa etária entre 18 e 24 anos (art. 11, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/05) ou pessoas com deficiência, a partir dos 18 anos, sendo-lhes garantida a percepção do adicional respectivo relativamente às horas de atividades práticas. Excepcionalmente, é permitida a contratação de aprendizes na faixa de 14 a 18 anos nesses ambientes, desde que não incida uma das hipóteses do art. 11 do Decreto nº 5.598/05 (ver questão nº 4) e mediante adoção das seguintes medidas:

- 1) obter parecer técnico circunstanciado, assinado por profissional legalmente habilitado em segurança e saúde do trabalho, que ateste a ausência de risco que possa comprometer a saúde e a segurança do adolescente, a ser depositado na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego da circunscrição onde ocorrerem as referidas atividades (Decreto nº 6.481/08, art. 2º, § 1º, II); e/ou
- 2) optar pela execução das atividades práticas dos adolescentes nas instalações da própria entidade encarregada da formação técnico-profissional, em ambiente protegido (art. 23 do Decreto nº 5.598/05).

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

Não, pois o programa de aprendizagem profissional é composto de teoria e prática, que devem ser ministradas concomitantemente dentro do contrato de aprendizagem. 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 curso de aprendizagem.

15. Como formalizar a contratação do aprendiz?

A contratação do aprendiz deve ser formalizada por meio da anotação em CTPS e no livro de registro/ficha ou sistema eletrônico de registro de empregado.

No campo função deve ser aposta 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 data de início e término do contrato de aprendizagem (art. 29 da CLT).

16. O que deve constar necessariamente no contrato de aprendizagem?

Devem constar no contrato de aprendizagem as seguintes informações básicas:

- qualificação da empresa contratante;
- qualificação do aprendiz;
- identificação da entidade que ministra o curso;
- designação da função e curso no qual o aprendiz estiver matriculado (ver questão nº 32 sobre o arco ocupacional);
- salário ou remuneração mensal (ou salário-hora);
- jornada diária e semanal, com indicação dos tempos dedicados às atividades teóricas e práticas;
- termo inicial e final do contrato de aprendizagem, que deve coincidir com o início e término do curso de aprendizagem, previsto no respectivo programa;
- assinatura do aprendiz e do responsável legal da empresa (art. 428 da

Regras Básicas para o Programa Aprendiz Paulista

As maior parte das informações aqui contidas foram extraídas do site:

<https://www.empregasaopaulo.sp.gov.br/imoweb/IMO/common/aprendiz/faq.jsp>

CLT). O aprendiz na faixa etária entre 14 e 16 anos é considerado absolutamente incapaz de exercer pessoalmente os atos da vida civil, nos termos do art. 3º do Código Civil (Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002), devendo o contrato ser assinado pelo seu responsável legal.

- O modelo de contrato a ser utilizado encontra-se na seção IV. Legislação.

17. O aprendiz com idade inferior a 18 anos pode trabalhar em horário noturno?

Não, uma vez que a legislação proíbe ao menor de 18 anos o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22h de um dia e as 5h do dia seguinte (art. 404 da CLT), para o trabalho urbano. Já para o trabalho rural, considera-se trabalho noturno o executado 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 vedação legal ao trabalho noturno, sendo-lhe assegurado o pagamento do adicional respectivo.

18. Quem fica responsável por acompanhar o aprendiz no exercício das atividades práticas dentro do estabelecimento?

A empresa deve designar formalmente um monitor que se responsabilize pela coordenação de exercícios práticos e pelo acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, a fim de garantir uma formação que de fato contribua para o seu desenvolvimento integral, em consonância com os conteúdos estabelecidos no curso em que foi matriculado, de acordo com o programa de aprendizagem (art. 23, § 1º, do Decreto nº 5.598/05).

19. O empregador pode formalizar novo contrato de aprendizagem com o mesmo aprendiz após o término do contrato anterior?

Não, mesmo quando o prazo do primeiro contrato for inferior a dois anos, pois a finalidade primordial do contrato de aprendizagem estaria sendo frustrada se o aprendiz permanecesse na empresa após o término do contrato anterior através de um novo contrato de mesma natureza, ainda que com conteúdo distinto. Isso iria contra o ingresso dele no mercado de trabalho e estaria dissonante com o art. 452 da CLT.

20. 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.

21. 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 vínculo empregatício.

22. 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 nº. 5.598/05).

23. 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.

24. 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.

25. Deve ser recolhida a contribuição sindical prevista no art. 579 da CLT referente aos aprendizes?

O aprendiz também integra a categoria na qual está sendo formado, não obstante só faça jus aos direitos da respectiva convenção/acordo coletivo se houver previsão expressa nesse sentido. Assim, a empresa deve recolher a contribuição sindical em relação a todo aprendiz, pois o chamado "imposto sindical" é devido por todos os empregados da categoria.

26. 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.

27. 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.

28. É permitido o trabalho do aprendiz aos sábados, domingos e feriados?

Sim, em diversos Programas de Aprendizagem, desde que a empresa possua autorização para trabalhar nesses dias e seja garantido ao aprendiz o repouso, que deve abranger as atividades práticas e teóricas, em outro dia da semana. Ressalte-se que o art. 432 da CLT veda ao aprendiz a prorrogação e a compensação de jornada. No entanto, apesar de ser possível ao aprendiz trabalhar nos sábados, domingos ou feriados, o Programa Aprendiz Paulista determina que a prática e a teoria caminhem concomitantemente. Ou seja, somente pode haver prática profissional nos dias em que haja aula na Etec. Como nas Etecs não há aulas aos sábados, domingos ou feriados, nesses dias também não deverá haver prática profissional.

29. 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.

30. 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.

31. 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.

32. Durante as folgas das atividades teóricas, pode o aprendiz cumprir jornada integral na empresa?

Sim, desde que a referida hipótese esteja expressamente prevista no programa de aprendizagem e que não seja ultrapassada a jornada prevista no art. 432, caput e § 1º, da CLT, que é de 6 ou 8 horas, conforme o caso.

33. 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.

34. 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.

35. A rescisão do contrato de trabalho do aprendiz deve ser assistida (homologada)?

Sim, desde que os contratos tenham duração superior a um ano (art. 477, § 1º, da CLT).

Caso seja menor de 18 anos, a quitação das verbas rescisórias pelo aprendiz deverá ser assistida pelo seu representante legal (art. 439 da CLT).

Se legalmente emancipado, nos termos do Código Civil, poderá ele próprio dar quitação dos valores pagos.

36. 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

Regras Básicas para o Programa Aprendiz Paulista

As maior parte das informações aqui contidas foram extraídas do site:

<https://www.empregasaopaulo.sp.gov.br/imoweb/IMO/common/aprendiz/faq.jsp>

de aprendizes com 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.

37. 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).

38. 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.

39. Qual o prazo legal para efetuar a rescisão contratual?

O empregador deve efetuar o pagamento das verbas rescisórias do aprendiz até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato ou até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento (art. 11, incisos I e II, da IN nº. 03/02 SRT/MTE).

40. Quais as implicações da continuidade do aprendiz na empresa após o término do contrato?

O contrato deixa de ser de aprendiz e passa a vigorar como contrato de prazo indeterminado, com todos os direitos dele decorrentes.

41. Ao contratar um aprendiz com deficiência, a empresa está cumprindo as duas cotas?

Não, pois são duas exigências legais visando proteger direitos distintos, que não se sobrepõem: o direito à aprendizagem profissional, em relação aos aprendizes e o direito ao vínculo de emprego por tempo indeterminado, em relação às pessoas com deficiência.

42. As hipóteses de estabilidade provisória decorrentes de acidente de trabalho e de gravidez são aplicáveis ao contrato de aprendizagem?

As hipóteses de estabilidade provisória acidentária e a decorrente de gravidez não são aplicáveis aos contratos de aprendizagem, pois trata-se de contrato com prazo prefixado para o respectivo término.

Entretanto, cabe ao empregador recolher o FGTS do aprendiz durante o período de afastamento (art. 28 do Decreto n°. 99.684, de 8 de novembro de 1990), computando-se este período, desde que não seja superior a seis meses, para fins de aquisição do direito às férias anuais (art. 133, IV, da CLT), desde que dentro do período do contrato.

43. Como fica o contrato do aprendiz selecionado pelo serviço militar?

O afastamento do aprendiz em virtude das exigências do serviço militar não constitui causa para rescisão do contrato, podendo as partes acordar se o respectivo tempo de afastamento será computado na contagem do prazo restante para o término do contrato do aprendiz (art. 472, caput e §

2º, da CLT). Cabe à empresa recolher o FGTS durante o período de afastamento (art. 15, § 5º, da Lei nº. 8.036/90).

Transcorrido o período de afastamento sem atingir o termo final do contrato e não sendo possível ao aprendiz concluir a formação prevista no programa de aprendizagem, o contrato deverá ser rescindido sem justa causa e poderá ser-lhe concedido um certificado de participação ou, se for o caso, um certificado de conclusão de bloco ou módulo cursado.

Caso o termo final do contrato ocorra durante o período de afastamento e não tenha sido feita a opção do art. 472, § 2º, da CLT, o contrato deverá ser rescindido normalmente na data predeterminada para seu término.

44. Como fica o contrato de aprendizagem em casos de afastamento em razão de licença-maternidade, acidente de trabalho ou auxílio-doença?

Esses afastamentos não constituem, por si só, causa para rescisão do contrato, produzindo os mesmos efeitos que nos contratos de prazo determinado.

Além disso, durante o período de afastamento em razão da licença-maternidade e acidente de trabalho, deverá ser recolhido o FGTS do aprendiz.

Durante o afastamento o aprendiz não poderá frequentar a formação teórica, já que essa formação também faz parte do contrato de aprendizagem, sendo as horas teóricas consideradas efetivamente trabalhadas.

Transcorrido o período de afastamento sem atingir o termo final do contrato e não sendo possível ao aprendiz concluir a formação prevista no programa de aprendizagem, o contrato deverá ser rescindido sem justa

causa e poderá ser-lhe concedido um certificado de participação ou, se for o caso, um certificado de conclusão de bloco ou módulo cursado.

Caso o termo final do contrato ocorra durante o período de afastamento e não tenha sido feita a opção do art. 472, § 2º, da CLT, o contrato deverá ser rescindido normalmente na data predeterminada para o seu término.

45. Como ficam os contratos de aprendizagem quando há redução no quadro de pessoal da empresa?

Os aprendizes não podem ser demitidos em razão da redução do quadro de pessoal, pois os contratos de aprendizagem em vigor se vinculam ao número de empregados existente no momento do cálculo da cota.

Portanto, a redução do quadro de pessoal só gerará efeitos no futuro.

Ademais, as hipóteses de dispensa são aquelas expressamente previstas no art. 433 da CLT, que não contemplam essa situação. Portanto, os contratos de aprendizagem firmados devem ser mantidos até o seu termo final.

46. A contratação, a dispensa ou a rescisão do contrato do aprendiz, devem ser informadas imediatamente à SERT?

Sim, como empregado contratado sob o regime da CLT, qualquer movimentação referente ao aprendiz deve ser informada por meio do CAGED (art. 1, § 1º, da Lei nº. 4.923/65).

É importante que se utilize a mesma função constante no contrato e no programa de aprendizagem, na CTPS e na declaração de matrícula.