

Contratando Jovens Aprendizes:

GUIA PRÁTICO PARA GESTORES

Perguntas comuns esclarecidas

The logo consists of the letters 'AJA' in a large, stylized, blocky font. The letters are primarily green with a dark blue outline. They are set against a background of three overlapping squares: orange on the left, grey in the center, and red on the right. The letters are slightly tilted, giving them a dynamic appearance.

ASSOCIAÇÃO JOVEM APRENDIZ
ARTUR NOGUEIRA - SP

Lucas Tagliari Miranda

Jovem Aprendiz: Guia Rápido para Gestores – Contratação, Direitos e Deveres

1. Apresentação

Meu nome é Lucas Tagliari Miranda. Atuo na Associação Jovem Aprendiz de Artur Nogueira como coordenador desde 2023 e como instrutor de informática básica desde 2020, exercendo atualmente ambas as funções. Sou graduado em Tecnologia da Informação, técnico em Mecatrônica e, no momento, estou cursando um MBA em Liderança Estratégica, Gestão de Pessoas em Alta Performance e Coaching.

Sob nossa gestão, obtivemos resultados significativos: dobramos o número de contratações de jovens aprendizes e triplicamos o alcance dos atendimentos no município de Artur Nogueira. Atualmente, capacitamos profissionalmente mais de 500 jovens por semana, promovendo sua inclusão e desenvolvimento no mercado de trabalho.

Os projetos desenvolvidos na instituição possuem como meta a qualificação para o trabalho de adolescentes e jovens com idade de 14 a 23 anos e 11 meses. Esta qualificação visa prepará-los para ingressar no mercado de trabalho, promover o exercício da cidadania e garantir seu pleno desenvolvimento pessoal.

Por que este e-book foi criado?

Este e-book foi criado para instruir, apoiar e incentivar todos e todas que tenham dúvidas sobre como contratar um ou uma jovem aprendiz. Seja gestor ou gestora, empresa de grande, médio e pequeno porte e é claro instruir também aprendizes. Aqui, irei trazer de forma sigilosa e respeitosa, algumas dúvidas recorrentes nos diálogos com os gestores e gestoras no meu cotidiano.

Importância do programa para o jovem e para a empresa. Estamos vivendo uma transição geracional marcada pela perda de interesse das novas gerações nos trabalhos tradicionais. Com o avanço da inteligência artificial e o imediatismo cada vez mais presente no comportamento dos jovens, torna-se essencial que as empresas invistam em pessoas para garantir a continuidade e sustentabilidade de seus modelos de negócio — mesmo que essa força de trabalho seja mais enxuta no futuro.

Ainda que o trabalho envolva operar máquinas ou interagir com sistemas de inteligência artificial, as soft skills e a cultura organizacional continuarão sendo fatores fundamentais. Desenvolver competências como comunicação, empatia, adaptabilidade e senso de responsabilidade será cada vez mais estratégico para integrar tecnologia e capital humano de forma eficiente.

2. O que é o Programa Jovem Aprendiz?

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

O contrato de aprendizagem profissional é um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de Aprendizagem Profissional, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. Em contrapartida, o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

O objetivo do programa é promover a inclusão produtiva de adolescentes e jovens, conciliando o trabalho protegido com a educação e a formação profissional. A faixa etária vai de 14 a 24 anos incompletos, não se aplicando limite de idade no caso de pessoas com deficiência.

3. Como contratar um(a) Jovem Aprendiz?

Contratação direta e indireta (via entidade formadora).

Contratação direta: nessa modalidade, a empresa realiza a contratação diretamente em seu próprio CNPJ, sendo responsável por todos os trâmites administrativos (folha de pagamento, encargos, registro, etc.). À entidade formadora, a empresa envia apenas a ficha de registro e o contrato de trabalho do jovem aprendiz.

Contratação indireta (via entidade formadora): aqui, a própria entidade formadora assume a responsabilidade por todos os trâmites administrativos da contratação.

Em ambas as modalidades, é a empresa que define o dia do curso teórico, a carga horária semanal, o horário de trabalho e a remuneração — respeitando o valor-hora mínimo conforme o salário mínimo vigente.

Também em ambas as modalidades, a entidade formadora é responsável por elaborar o contrato de aprendizagem, que inclui os dados pessoais do aprendiz e de seu responsável legal, os dados da empresa e da entidade, os direitos e deveres das partes, além do calendário completo com a distribuição das horas teóricas e práticas ao longo de todo o período do contrato.

Documentos Pessoais Necessários para a Admissão do(a) Jovem Aprendiz

Para efetivar a contratação do(a) jovem aprendiz, é indispensável a apresentação dos seguintes documentos pessoais, que visam comprovar identidade, escolaridade, regularidade civil e residência:

- Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) – A versão digital pode ser acessada por meio do aplicativo oficial no celular, sendo necessário gerar o arquivo em PDF.
- Fotografia 3x4 recente – Preferencialmente em fundo branco e com boa nitidez.
- Certidão de Nascimento – Documento essencial para comprovação civil.
- Declaração de Matrícula ou Histórico Escolar atualizado – Para verificação da regularidade no ensino, conforme exigência legal do programa de aprendizagem.
- Cópias do RG, CPF e Título de Eleitor – Quando aplicável, observando a idade mínima para alistamento eleitoral.
- Comprovante de Endereço atualizado – Emitido recentemente, com nome e endereço legível.

- Certificado de Reservista (para pessoas do sexo masculino a partir dos 18 anos) – Documento obrigatório conforme exigência legal.

Observação: Todos os documentos devem ser apresentados em cópias legíveis, podendo a instituição solicitar os originais para conferência.

Requisitos legais:

- Matrícula escolar (se não concluiu o Ensino Médio).
- O horário de trabalho deve ocorrer no contraturno escolar.
- Carga horária: máximo de 6h diárias para menores de 18 anos, limitado a 30 horas semanais.
- Caso o(a) aprendiz trabalhe no domingo, obrigatoriamente deverá ter folga na semana, que não pode ser no dia do curso.
- Registro no eSocial e CTPS digital.

4. Quem é obrigado a contratar aprendizes?

Empresas obrigadas: Devem contratar aprendizes os estabelecimentos com 7 ou mais empregados em funções que demandam formação profissional. Isso inclui empresas de qualquer natureza jurídica, desde que tenham empregados sob regime CLT nessas funções.

Base legal: Art. 429 da CLT e Decreto nº 9.579/2018.

Percentual da cota: A cota de aprendizes deve ser de no mínimo 5% e no máximo 15% do total de empregados em funções que demandam formação profissional.

Exemplo: Se a empresa tem 20 funcionários nessas funções, deve ter entre 1 e 3 aprendizes.

Quem está dispensado? Estão dispensadas da obrigatoriedade:

- Microempresas (ME);
- Empresas de Pequeno Porte (EPP);
- Entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional (desde que estejam devidamente cadastradas no CMDCA e CNAP).

Apesar da dispensa, essas entidades podem contratar aprendizes voluntariamente, respeitando os limites legais.

Como calcular a cota? A cota é baseada apenas em funções que demandam formação profissional. Devem ser excluídos:

- Cargos de direção, gerência ou confiança;
- Funções que exigem formação técnica ou superior;
- Trabalhadores temporários;
- Aprendizes já contratados;
- Empregados afastados recebendo benefício do INSS.

A função entra na conta pela exigência do cargo, e não pela formação da pessoa. Por exemplo: se um recepcionista tem faculdade, mas a função exige apenas o Ensino Médio, ele entra na conta.

5. Direitos do Jovem Aprendiz

Salário (proporcional à jornada ou piso da categoria).

Base de Cálculo: Antes de tudo, é importante verificar se a convenção coletiva da categoria prevê um piso salarial superior ao salário mínimo. Caso haja, esse valor deve ser respeitado como base de cálculo para o pagamento do(a) aprendiz.

Por lei, o(a) jovem aprendiz não pode receber menos do que o valor proporcional da hora do salário mínimo vigente. A partir desse mínimo, a empresa tem liberdade para pagar um valor maior, se desejar.

Abaixo, segue um modelo para exemplificar o cálculo:
Salário mínimo vigente \div 220 horas mensais = valor da hora
(X) Valor da hora (X) \times quantidade de horas trabalhadas por mês = salário do(a) aprendiz

A carga horária dependerá do cargo, setor e organização da empresa. Porém, normalmente, o(a) aprendiz cumpre uma jornada diária de 4 ou 6 horas, respeitando o limite legal de até 30 horas semanais.

Importante destacar: O(a) aprendiz é contratado(a) sob o regime da CLT e, portanto, tem direito a todos os encargos e benefícios previstos em lei. Isso inclui:

- Salário proporcional à jornada de trabalho;
- Contribuição ao INSS;
- Férias proporcionais com acréscimo de 1/3;

- 13º salário proporcional;
- FGTS com alíquota reduzida (2%);
- Registro em carteira de trabalho.

Ou seja, o(a) jovem aprendiz possui os mesmos direitos trabalhistas básicos de qualquer trabalhador com carteira assinada.

- Férias (preferencialmente com as escolares, como julho, dezembro ou janeiro);
- Vale-transporte;
- Certificado de conclusão do curso;
- Jornada adequada aos estudos (contraturno escolar).

6. Deveres do Jovem Aprendiz

- Frequentar a escola e o curso de aprendizagem.

Importante destacar: O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) exige, obrigatoriamente, a apresentação do histórico escolar do(a) aprendiz a cada bimestre. É fundamental que o(a) jovem mantenha boa frequência e desempenho escolar.

Caso sejam identificadas faltas excessivas ou notas insuficientes, entende-se que a atividade profissional pode estar prejudicando seus estudos. Nessa situação, o(a) aprendiz corre o risco de ser desligado(a) do programa.

- Cumprir a jornada de trabalho acordada;
- Zelar pelas atividades designadas com responsabilidade e comprometimento.

7. Direitos e Deveres da Empresa

Deveres:

- Garantir ambiente seguro e adequado para o(a) jovem;
- Fornecer formação prática compatível com o curso teórico;
- Cumprir a cota obrigatória, quando aplicável;
- Respeitar todas as regras estabelecidas no contrato de aprendizagem;
- Promover acompanhamento constante do(a) jovem em parceria com a entidade formadora.

Direitos:

- Escolher a forma de cumprimento da cota (modelo tradicional ou alternativo);
- Encaminhar o(a) aprendiz para a entidade formadora habilitada;
- Ter acesso a incentivos fiscais e trabalhistas, quando previstos em legislação;
- Estabelecer, em comum acordo com a entidade formadora, o cronograma de atividades e acompanhamento.

Esses direitos e deveres visam criar um ambiente de formação produtiva, inclusiva e segura para os(as) aprendizes e garantir que a empresa esteja em conformidade com a legislação trabalhista vigente.

8. Dúvidas Frequentes dos Gestores (FAQ)

- **O aprendiz pode trabalhar aos sábados?** A Lei do Aprendiz não proíbe o trabalho aos sábados, desde que a empresa tenha autorização para operar nesses dias. É necessário garantir uma folga compensatória durante a semana, que não pode coincidir com o dia do curso teórico.
- **O aprendiz pode fazer horas extras?** Não. O(a) jovem aprendiz não pode realizar horas extras, nem trabalhar em feriados ou domingos, exceto com autorização legal e desde que haja folga compensatória.
- **E se ele ou ela faltar no curso teórico?** Faltas injustificadas no curso teórico podem ser descontadas no salário, assim como em dias de trabalho. Faltas justificadas devem ser comprovadas por documento oficial, como atestado médico. *A presença na instituição, uma vez por semana, é obrigatória e contabilizada como parte da jornada de trabalho.*
- **Pode contratar para qualquer área?** Sim. Desde que não haja impedimento legal, a função seja compatível

com a formação do curso e esteja de acordo com as normas de segurança. Algumas áreas exigem idade mínima de 18 anos.

- **Quem paga o curso de aprendizagem?** A empresa contratante é responsável pelos custos do curso. Geralmente, firma-se um contrato com a entidade formadora, que define os valores e condições.
- **Quem não faz nenhum curso na instituição pode ser aprendiz?** Sim. O curso deve começar com o contrato de aprendizagem. O vínculo se dá com a formalização do contrato e início das atividades teóricas e práticas.
- **Posso recontratar um(a) aprendiz após o término do contrato?** Sim, desde que seja para um cargo com CBO (Código Brasileiro de Ocupação) diferente do anterior.
- **Posso prolongar o contrato de aprendizagem?** Não. O contrato de aprendizagem é de prazo determinado e

não pode ser prorrogado. É necessário encerrá-lo e, se for o caso, contratar como funcionário(a) efetivo(a).

- **Posso mudar o horário de trabalho ou o dia do curso?** Sim, desde que haja acordo com o(a) jovem aprendiz, viabilidade por parte da entidade formadora e elaboração de aditivo contratual.
- **Quando o(a) aprendiz pode pedir demissão?** A qualquer momento, mediante carta de próprio punho.
- **Quando a empresa pode rescindir o contrato?** A empresa pode solicitar a rescisão a qualquer momento, porém deve justificar e comunicar a entidade formadora, que avaliará a situação e poderá intervir com apoio e orientação. Deve-se aplicar advertências formais antes do desligamento. A Portaria MTE nº 3.872/2023, artigo 71, prevê hipóteses de rescisão como desempenho insuficiente ou inadaptação, mediante laudo da entidade formadora.
- **Posso contratar o(a) aprendiz como funcionário(a) antes do fim do contrato?** Sim. Com acordo entre as

partes, o(a) jovem pode pedir desligamento do programa e ser efetivado(a) no dia seguinte.

- **O(a) aprendiz pode trabalhar menos de 30 horas semanais?** Sim. A jornada pode ser de 4 ou 6 horas por dia, desde que não ultrapasse 30 horas semanais.

9. Conclusão pelas palavras do autor

"Mesmo sem obrigação legal, dar oportunidade a um(a) jovem aprendiz é investir no futuro. É um gesto que transforma vidas e inspira a construção de uma sociedade mais justa e preparada."

"Mais do que uma oportunidade de trabalho, o programa Jovem Aprendiz oferece acolhimento. Além da remuneração e do curso de qualificação, o(a) jovem conta com o apoio de uma equipe dedicada ao seu desenvolvimento, que cuida dos vínculos, acompanha sua jornada e estende esse cuidado também à família — tanto no aspecto financeiro quanto emocional."