



Aprendiz Paulista

Compreendendo o Programa

Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho



Manual do Aprendiz Paulista

Esclarecimento das dúvidas sobre o Programa

São Paulo - 2009



Governador

José Serra

Secretário do Emprego e Relações do Trabalho

Guilherme Afif Domingos

Secretário Adjunto

Pedro Rubez Jehá

Chefe de Gabinete

Luiz Antonio Monteiro Arcuri

Coordenador de Políticas de Emprego e Renda

Juan Carlos Dans Sanchez



Conteúdo

Apresentação.....	7
Compreendendo o Programa Aprendiz Paulista - Dúvidas mais freqüentes.....	7
1. O que é aprendizagem?	7
2. O que é o programa de aprendizagem?	8
3. O que é o Programa Aprendiz Paulista?.....	8
4. Quais são os atores sociais envolvidos no Programa Aprendiz Paulista?	9
5. Qual é o objetivo do Programa Aprendiz Paulista?	9
6. Como as empresas podem participar do Programa Aprendiz Paulista?.....	9
7. Como o jovem pode participar do Programa Aprendiz Paulista?.....	9
8. Quem pode se inscrever para participar do Programa Aprendiz Paulista?	9
9. Como é feita a seleção dos jovens para participar do Programa Aprendiz Paulista?.....	10
10. A empresa pode selecionar os candidatos?.....	10
11. Quais são os custos para a empresa ter um Aprendiz Paulista?.....	10
12. Quais são os incentivos fiscais e tributários para a contratação de um aprendiz?	11
13. Quais são os direitos trabalhistas do jovem inserido no Programa Aprendiz Paulista?.....	11
14. Qual é a duração do contrato de aprendizagem?.....	11
15. O que é o contrato de aprendizagem?	11
16. Quais são os estabelecimentos/empresas obrigados a contratar aprendizes? ..	12
17. Qual é a cota de aprendizes a serem contratados nos estabelecimentos/empresas?.....	12
18. Que funções não devem ser consideradas para efeito de cálculo da cota de aprendizes?	12
19. As atividades práticas podem ser realizadas exclusivamente na instituição qualificadora?	13
20. Quais as penalidades previstas e/ou providências cabíveis em caso de descumprimento da legislação de aprendizagem?	13
21. Quem fica responsável por acompanhar o aprendiz no exercício das atividades práticas dentro do estabelecimento?	14
22. As empresas que possuam ambientes e/ou funções perigosas, insalubres ou penosas são obrigadas a contratar aprendizes?	14



23. A formação teórica da aprendizagem pode ser realizada antes da formalização do contrato de aprendizagem pela empresa?	15
24. O aprendiz com idades entre 14 e 18 anos pode desempenhar atividades pertinentes à aprendizagem em mais de um empregador?	15
25. O empregador pode formalizar novo contrato de aprendizagem com o mesmo aprendiz após o término do contrato anterior?	16
26. O contrato de aprendizagem pode ser prorrogado?	16
27. O jovem que já tenha, no momento, contrato de emprego pode ser contratado como aprendiz?	16
28. Qual deve ser o salário do aprendiz?	16
29. Como é calculado o salário do aprendiz?	17
30. Quais descontos podem ser feitos no salário do aprendiz?	17
31. Deve ser recolhida a contribuição sindical prevista no art. 579 da CLT referente aos aprendizes?	17
32. A falta ao curso de aprendizagem pode ser descontada do salário?	18
33. Qual é a jornada de trabalho permitida para o aprendiz?	18
34. É permitido o trabalho do aprendiz aos domingos e feriados?	18
35. O aprendiz com idade inferior a 18 anos pode trabalhar em horário noturno? ..	18
36. O aprendiz tem direito ao vale-transporte?	19
37. O aprendiz tem direito ao seguro-desemprego?	19
38. Durante as folgas das atividades teóricas, pode o aprendiz cumprir jornada integral na empresa?	20
39. As férias do aprendiz com idade inferior a 18 anos deverão sempre coincidir com as férias escolares?	20
40. Como proceder em caso de concessão de férias coletivas?	21
41. A rescisão do contrato de trabalho do aprendiz deve ser assistida (homologada)?	21
42. Em que circunstâncias o contrato de aprendizagem pode ser rescindido?	21
43. Quem pode atestar o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz? ..	22
44. Além daquelas previstas no art. 433 da CLT, há outras hipóteses de rescisão antecipada do contrato do aprendiz?	22
45. Qual o prazo legal para efetuar a rescisão contratual?	22
46. Quais as implicações da continuidade do aprendiz na empresa após o término do contrato?	22
47. Ao contratar um aprendiz com deficiência, a empresa está cumprindo as duas cotas?	23

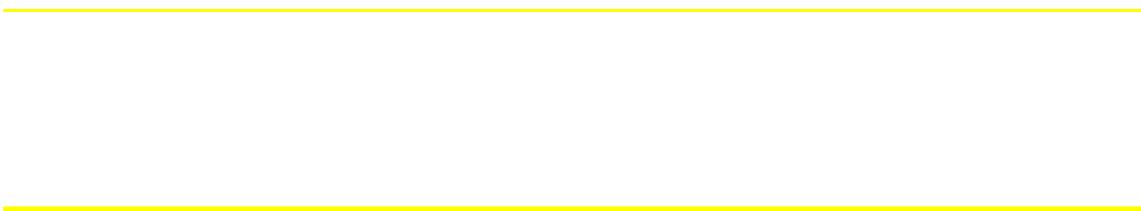


[48. As hipóteses de estabilidade provisória decorrentes de acidente de trabalho e de gravidez são aplicáveis ao contrato de aprendizagem?23](#)

[49. Como fica o contrato do aprendiz selecionado pelo serviço militar?.....23](#)

[50. Como fica o contrato de aprendizagem em casos de afastamento em razão de licença-maternidade, acidente de trabalho ou auxílio-doença?24](#)

[51. A contratação do aprendiz deve ser informada imediatamente à SERT?.....25](#)





Apresentação

A inserção no mercado de trabalho está cada vez mais difícil, competitiva e exigente. A formação teórica já não é mais suficiente e o conhecimento técnico apresenta-se como um diferencial, ampliando as possibilidades dos jovens na busca do primeiro emprego.

O programa “Aprendiz Paulista” é um programa do Governo de São Paulo, desenvolvido pela Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho em conjunto com a Secretaria de Desenvolvimento em parceria com o Centro Paula Souza.

O Aprendiz Paulista busca proporcionar mais chances de inserção do jovem no mundo do trabalho e, por conseqüência, combater o desemprego que, principalmente entre eles, está diretamente ligado a questões sociais.

Este manual tem por objetivo responder todas as questões que possam surgir sobre os procedimentos de inscrição, contratação e acompanhamento dos jovens aprendizes.

Leia-o atentamente.

Compreendendo o Programa Aprendiz Paulista - Dúvidas mais freqüentes

1. O que é aprendizagem?



Segundo definição do ECA (Estatuto da Criança e do Adolescente - art. 62) a aprendizagem é a formação técnico-profissional ministrada ao adolescente ou jovem, segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor. Ela é implementada por meio de um contrato de aprendizagem, com duração determinada de no máximo dois anos. É dirigida para jovens de 14 a 24 anos.

2. O que é o programa de aprendizagem?

É o programa técnico-profissional que prevê a execução de atividades teóricas e práticas, sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, com especificação do público-alvo, dos conteúdos programáticos a serem ministrados, do período de duração, da carga horária teórica e prática, dos mecanismos de acompanhamento, da avaliação e da certificação do aprendiz, observando-se os parâmetros estabelecidos na Portaria nº. 615, de 13 de dezembro de 2007 do MTE.

São consideradas atividades teóricas aquelas desenvolvidas na entidade formadora, sob orientação desta. As atividades práticas são aquelas desenvolvidas na empresa ou na entidade formadora.

A entidade formadora deverá fornecer à empresa o respectivo plano de curso e orientá-la para que ela possa compatibilizar o desenvolvimento da prática à teoria ministrada.

3. O que é o Programa Aprendiz Paulista?

É um programa desenvolvido pelo Governo do Estado de São Paulo que visa proporcionar mais chances de inserção no mundo do trabalho ao jovem matriculado no ensino técnico profissionalizante.



4. *Quais são os atores sociais envolvidos no Programa Aprendiz Paulista?*

O programa é desenvolvido pela Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho, em parceria com a Secretaria Estadual de Desenvolvimento e com o Centro Paula Souza.

5. *Qual é o objetivo do Programa Aprendiz Paulista?*

Proporcionar mais chances de inserção do jovem no mundo do trabalho, combatendo o desemprego, o qual está diretamente ligado às questões sociais.

6. *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 no Call Center pelo nº 0800 7707378.

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

O jovem deve acessar o site www.empregasaopaulo.sp.gov.br e se cadastrar.

8. *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 no ensino técnico-profissional ministrado pelo 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 com deficiência.

9. 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.

10. A empresa pode selecionar os candidatos?

Sim, desde que observado o princípio constitucional da igualdade, sendo vetada 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.

11. 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.

12. 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%.

13. 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.

14. Qual é a duração do contrato de aprendizagem?

O contrato é por tempo determinado, sendo o prazo máximo de 02 anos.

15. O que é o contrato de aprendizagem?

É um contrato de trabalho especial, com 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.

16. 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.

17. 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.

18. Que funções não devem ser consideradas para efeito de cálculo da cota de aprendizes?



São excluídas do cálculo de cota de aprendizagem:

- *As funções que exijam formação de nível técnico ou superior e os cargos de direção, de gerência ou de confiança (art. 10, § 1º, do Decreto nº. 5.598/05);*
- *Os empregados em regime de trabalho temporário, instituído pela Lei nº. 6.019, de 03 de janeiro de 1973 (art. 12, do Decreto nº. 5.598/05);*
- *Os aprendizes já contratados.*

19. As atividades práticas podem ser realizadas exclusivamente na instituição qualificadora?

Não, uma vez que isso frustraria uma das funções da aprendizagem, que é colocar o aprendiz em contato com o ambiente de trabalho.

Essa possibilidade (prevista no art. 23 do Decreto nº. 5.598/05) só se aplica às empresas que desenvolvem atividades insalubres, perigosas ou penosas. Nesse caso as atividades práticas do curso de aprendizagem devem ocorrer em ambiente simulado, evitando-se que o aprendiz seja submetido àqueles riscos.

20. 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 conseqüente imposição de multa(s) administrativa(s), no âmbito do MTE (art. 434 da CLT);*
-



- *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 conseqüente caracterização da relação de emprego com aquele empregador, na forma de contrato de prazo indeterminado.*
- *Encaminhamento de relatórios ao Ministério Público Estadual ou Federal, para as providências legais cabíveis, caso sejam constatados indícios de infração penal.*

21. 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).

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

Sim, com a contratação de jovens na faixa etária entre 18 e 24 anos.

Excepcionalmente, poderão ser contratados aprendizes com idades entre 14 e 18 anos, desde que as empresas:



1) Obtenham parecer técnico circunstanciado, assinado por profissional legalmente habilitado em segurança e saúde do trabalho, que ateste a ausência de risco comprometedor à saúde e à 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) Optem 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).

23. 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. 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 curso de aprendizagem.

24. O aprendiz com idades entre 14 e 18 anos pode desempenhar atividades pertinentes à aprendizagem em mais de um empregador?

Sim, desde que os programas de aprendizagem possuam conteúdos distintos e que as horas de atividade prática e teórica de cada programa sejam somadas (art. 414 da CLT e art. 21, caput, do Decreto nº. 5.598/05), para efeito da observância da jornada



máxima diária (art. 432 da CLT), em respeito aos direitos assegurados pelo ECA, principalmente em relação à garantia da frequência à escola regular e à observância da condição peculiar de pessoa em desenvolvimento (art. 21, § 1º, do Decreto nº. 5.598/05, e art. 67, inciso IV, e 69, inciso I, do ECA).

25. 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.

26. 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.

27. 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.



28. Qual deve ser o salário do aprendiz?

A lei garante ao aprendiz o direito ao salário-mínimo-hora, observando-se, no caso de São Paulo, o piso estadual paulista.

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). 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.

29. 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 as referentes às atividades/aulas teóricas, bem como o repouso semanal remunerado e os feriados.

30. 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.

31. 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.

32. 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.

33. Qual é a jornada de trabalho permitida para o aprendiz?

A jornada de trabalho legalmente permitida ao aprendiz é de, no máximo, 6 horas diárias, sem prorrogação ou compensação de jornada;

Será permitida a jornada de 8 horas se nelas estiverem computadas as atividades práticas e as teóricas (art.432, §1, da CLT)

34. É permitido o trabalho do aprendiz aos domingos e feriados?

Sim, 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.



35. *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.

36. *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 nº. 5.598/05). Caso, no mesmo dia, o aprendiz tenha que se deslocar para empresa e para instituição formadora, o fornecimento de vales-transporte deverá ser suficiente para todo o percurso.

37. *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 nº. 6.367, de 19 de outubro de 1976, bem como o abono de permanência em serviço previsto na Lei nº. 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.

38. 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.



39. 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.

40. 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.

41. 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.*
-
-

42. 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 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.

43. 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).

44. 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.

45. 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).

46. 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.

47. 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.

48. 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 tratam-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 nº. 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.

49. *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.

50. *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.

51. A contratação do aprendiz deve ser informada imediatamente à SERT?

Sim, tanto o aprendiz como o empregador tem a possibilidade de registrar o resultado do processo seletivo, seja ele positivo ou negativo (não contratou).
