

Cartilha da Aprendizagem

Lei 10.097/2000

Criada em
Agosto de 2021

Sumário

Introdução	1
1- Programa de Aprendizagem	2
1.1.1- O que é o programa de aprendizagem?.....	2
1.1.2- O que é a Lei da Aprendizagem?	2
1.1.3- Quem pode ser aprendiz?.....	2
1.1.4- Aprendiz não é estagiário!.....	2
1.1.5- O que faz um jovem aprendiz?	2
1.2- Programas Cadastrados pelo Saber*	3
1.2.1- Quais são as CBO's/Cursos ministrados pelo Saber e seus respectivos prazos de duração?	3
2- Cotas	4
2.1- Quais são os estabelecimentos obrigados a contratar aprendizes?	4
2.2- Qual a cota de aprendizagem exigida por lei?.....	4
2.3- Quais ocupações não devem ser consideradas para efeito de cálculo da cota?	4
2.4- Ao contratar um aprendiz com deficiência, a empresa está cumprindo as duas cotas?.....	4
2.5- As entidades com ambientes e/ou funções perigosas, insalubres ou penosas são obrigadas a contratar aprendizes?	4
3- Contratação do Aprendiz	5
3.1- Como deve ser feita a seleção do aprendiz?	5
3.2- Quais os documentos necessários para ser aprendiz no Saber?.....	5
4- Contrato de Aprendizagem	6
4.1- O que é o contrato de aprendizagem?.....	6

4.2- O jovem pode iniciar na empresa (parte prática do programa) sem ter iniciado antes o curso de aprendizagem (parte teórica)?	6
4.3- Qual é a jornada de trabalho do jovem aprendiz?.....	6
4.4- A empresa com vários estabelecimentos pode concentrar a realização das atividades práticas em um único local?	6
4.5-Como ficam os contratos de aprendizagem quando há redução no quadro de pessoal da empresa?.....	6
4.6- O contrato pode ser prorrogado ou renovado?.....	7
4.7- O empregador pode formalizar novo contrato de aprendizagem com o mesmo aprendiz após o término do anterior, mesmo quando o prazo do primeiro contrato for inferior a dois anos?	7
4.8- Na vigência do contrato de aprendizagem, a empresa pode alterar a modalidade para prazo indeterminado?	7
4.9 - O aprendiz pode faltar no curso teórico e ir para a empresa?.....	7
5- Direitos e Deveres do Aprendiz	8
5.1- Quais são os direitos do Jovem Aprendiz?	8
5.2- Quais são os deveres do Jovem Aprendiz?	8
5.3- Salário e benefícios	8
5.3.1- Qual deve ser o salário do aprendiz?.....	8
5.3.2- Os dias de atividades teóricas (SABER) integram o salário do aprendiz?	9
5.3.3- Quais descontos podem ser feitos no salário do aprendiz?.....	9
5.3.4- É possível reduzir a jornada de aprendizagem e, consequentemente, o salário do Jovem Aprendiz?.....	10
5.3.5- A falta ao curso teórico de aprendizagem pode ser descontada no salário do aprendiz?	10
5.3.6- O aprendiz tem direito ao vale-transporte?	10
5.3.7- Os aprendizes também têm direito às vantagens e/ou benefícios concedidos aos demais empregados da empresa constantes	

dos acordos ou convenções coletivas?.....	10
5.4- Férias.....	11
5.4.1- O jovem aprendiz tem direito a férias?.....	11
5.4.2- O aprendiz terá gozo de férias durante a vigência contratual?	11
5.4.3- Como proceder em caso de concessão de férias coletivas?	11
6- Horas Extras e compensação de horas	12
6.1. O aprendiz pode fazer hora extra ou banco de horas?	12
6.2- É permitido o trabalho do aprendiz aos domingos e feriados?	12
6.3- O Jovem Aprendiz tem direito a folgas se for convocado e trabalhar em dias de eleições?.....	12
6.4- O aprendiz pode trabalhar em horário noturno?.....	12
7- Casos Excepcionais	13
7.1- Aprendiz gestante	13
7.1.1- A aprendiz gestante tem direito a estabilidade?	13
7.1.2- O que ocorre caso o contrato de aprendizagem alcance o seu termo final durante o período de estabilidade?	13
7.1.3- A Jovem Aprendiz que é mãe, tem direito de entrar mais tarde ou sair mais cedo para amamentar seu filho?.....	13
7.2- Jovem convocado para o Serviço Militar	13
7.2.1- O que acontece se o aprendiz for convocado para o serviço militar?	13
7.2.2- Posso demitir o aprendiz que foi convocado para o serviço militar?	14
7.2.3- Se ao final do primeiro ano, ele quiser continuar o serviço militar e não solicitar o desligamento da empresa?	14
7.3- Jovem aprendiz recluso	14

7.3.1- O que acontece com o contrato de aprendizagem, caso o jovem aprendiz seja preso ou internado para cumprimento de medida socioeducativa?	14
7.3.2- O aprendiz poderá ser demitido caso seja preso ou internado para cumprimento de medida socioeducativa?.....	14
8- Extinção do Contrato/ Recisão do Aprendiz	15
8.1- Quais as hipóteses de extinção do contrato de aprendizagem?	15
8.1.1- O que quer dizer quando o Jovem Aprendiz.....	15
tem desempenho insuficiente?	15
8.1.2- O que é a inadaptação do Jovem Aprendiz?	15
8.2 -Quem pode atestar o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz?	16
8.3- Quais os critérios exigidos pelo Saber para emissão do laudo de desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz?	16
8.4- Os aprendizes podem ser demitidos em razão de redução do quadro de pessoal?	16
8.4-O Jovem Aprendiz pode ser desligado por faltas ao trabalho/curso?	16
8.5- Caso a empresa siga com o desligamento sem estar elencado com as hipóteses previstas em lei, quais são os riscos?	16
8.6- Qual o prazo legal para efetuar a rescisão contratual?	17
8.7- Quais as implicações da continuidade do aprendiz na empresa após o término do contrato?.....	17
8.8- A contratação, dispensa ou rescisão do contrato do aprendiz devem ser informadas no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)?	17
8.9- O Jovem Aprendiz terá direito a algum comprovante de conclusão do curso de Aprendizagem?.....	17

Introdução

O **Programa Jovem Aprendiz** é um plano governamental com o objetivo de inserir jovens no mercado de trabalho e capacitá-los profissionalmente. É um excelente meio de contar com a força das novas gerações no ambiente corporativo e, para garantir o aproveitamento total desse tipo de oportunidade, é preciso sanar as dúvidas sobre essa modalidade.

Por isso, o Nube preparou esta Cartilha da Aprendizagem! Com ela, os principais pontos da **Lei 10.097/2000** serão cobertos para garantir esclarecimentos sobre esse tipo de contratação.

Boa leitura!



1- Programa de Aprendizagem

1.1.1- O que é o programa de aprendizagem?

A aprendizagem profissional consiste na combinação de experiência prática e teórica para brasileiros. De forma simples, as vagas unem a rotina corporativa com um curso de formação técnico-profissional elaborado para oferecer conhecimentos sobre determinada profissão e garantir a primeira experiência do jovem como trabalhador.

1.1.2- O que é a Lei da Aprendizagem?

É o dispositivo legal vigente responsável por regulamentar as vagas desse estilo no país. Segundo as normas, as empresas de médio e grande porte devem contratar um número de aprendizes equivalente a um mínimo de 5% e um máximo de 15% do seu quadro de funcionários cujas funções demandem formação profissional (Lei 10.097/2000, ampliada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005).

1.1.3- Quem pode ser aprendiz?

Jovens de 14 a 24 anos incompletos cursando o ensino fundamental ou médio. Quem já se formou no colegial também pode se candidatar. A idade máxima prevista não se aplica a Pessoas com Deficiência (PCDs).

1.1.4- Aprendiz não é estagiário!

O aprendiz é admitido seguindo as normas da CLT* com contrato especial. Já o estágio não é laboral, não gera vínculo empregatício, ou seja, não se aplicam as mesmas regras.

Para ser estagiário, é preciso ter ao menos 16 anos e estar matriculado em uma instituição de ensino médio, técnico, superior ou nos dois anos finais do nível fundamental pelo EJA (Educação de Jovens e Adultos). Não há idade máxima para essas oportunidades. Para essa modalidade, não há cotas definidas.

Veja nossa Cartilha do Estágio para demais dúvidas.

*Consolidação das Leis do Trabalho

1.1.5- O que faz um jovem aprendiz?

As funções do jovem aprendiz serão definidas de acordo com a vaga para a qual se candidatou, variando para cada corporação, mas sempre respeitando o âmbito de aprendizado e CBO* de registro em CTPS**.

*Classificação Brasileira de Ocupações

**Carteira de Trabalho e Previdência Social



1.2- Programas Cadastrados pelo Saber*



1.2.1- Quais são as CBO's/Cursos ministrados pelo Saber e seus respectivos prazos de duração?

- **Comércio varejista**
6 horas diárias – 11 meses de contrato
- **Arco Ocupacional Administrativo**
6 horas diárias - 15 meses de contrato
- **Técnicas Administrativas**
6 horas diárias – 11 meses de contrato
- **Técnicas Administrativas**
4 horas diárias-16 meses de contrato
- **Alimentadores de Linha de produção**
6 horas diárias-11 meses



*O **Saber** é a entidade não-governamental parceira do Nube responsável por administrar e aplicar os cursos previstos na legislação para os aprendizes contratados pela nossa plataforma.

2- Cotas



2.1- Quais são os estabelecimentos obrigados a contratar aprendizes?

Os estabelecimentos de qualquer natureza, com pelo menos 7 (sete) empregados, são obrigados a contratar aprendizes, de acordo com o percentual exigido por lei.

2.2- Qual a cota de aprendizagem exigida por lei?

Mínimo de cinco e máximo de quinze por cento das funções as quais exijam formação profissional.

2.3- Quais ocupações não devem ser consideradas para efeito de cálculo da cota?

- As funções com exigência de formação de nível técnico ou superior e os cargos de direção, de gerência ou de confiança;
- Os empregados em regime de trabalho temporário (Lei 6.019/1973);
- Os aprendizes já contratados.

2.4- Ao contratar um aprendiz com deficiência, a empresa está cumprindo as duas cotas?

Não, pois são duas exigências legais visando proteger direitos distintos e elas não se sobrepõem.

2.5- As entidades com ambientes e/ou funções perigosas, insalubres ou penosas são obrigadas a contratar aprendizes?

Sim, essas companhias devem preencher a regra por meio da admissão de jovens na faixa etária entre 18 e 24 anos sendo-lhes garantida a percepção do adicional respectivo relativamente às horas de atividades práticas.

3- Contratação do Aprendiz



3.1- Como deve ser feita a seleção do aprendiz?

O empregador dispõe de total liberdade para selecionar o aprendiz, desde observada a prioridade conferida aos adolescentes na faixa etária entre 14 e 18 anos, além das diretrizes próprias e as especificidades de cada programa de aprendizagem profissional.

3.2- Quais os documentos necessários para ser aprendiz no Saber?

- | | |
|--|---|
| 1- Certidão de Nascimento; | 11- Foto 3X4 (recente); |
| 2- RG; | 12- RG e CPF do Responsável legal
(para menores de idade). |
| 3- CPF; | |
| 4- Título de Eleitor; | |
| 5- Carteira de Trabalho –
Páginas 7 e 8; | |
| 6- PIS; | |
| 7- Certificado de
Alistamento Militar (CAM) | |
| 8- Comprovante de Residência; | |
| 9- Cartão do SUS; | |
| 10- Declaração Escolar (atualizada); | |



4- Contrato de Aprendizagem



4.1- O que é o contrato de aprendizagem?

Contrato de aprendizagem é o acordo de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos. A validade do documento pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola e a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica (Saber).

4.2- O jovem pode iniciar na empresa (parte prática do programa) sem ter iniciado antes o curso de aprendizagem (parte teórica)?

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

4.3- Qual é a jornada de trabalho do jovem aprendiz?

A quantidade de horas de trabalho dos jovens aprendizes pode variar de quatro a seis horas para quem ainda não terminou os estudos, dependendo do acordado em contrato de trabalho.

Porém, para quem já se formou, a rotina pode chegar até oito horas ao dia, se também estiver incluso o encontro teórico previsto na legislação. Se o indivíduo estiver no ensino fundamental, a jornada de trabalho não deve, em hipótese alguma, ultrapassar o total de 6 horas diárias.

4.4- A empresa com vários estabelecimentos pode concentrar a realização das atividades práticas em um único local?

Sim, mas para isso, os estabelecimentos devem estar localizados em um mesmo município.

4.5- 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 em vigor se vinculam ao número de empregados existente no momento do cálculo da cota. Portanto, a diminuição na equipe de funcionários só gerará efeitos no futuro.

4.6- O contrato pode ser prorrogado ou renovado?

Não. O conteúdo preestabelecido do programa e o contrato, embora especial, é por prazo determinado. Não poderá ser estendido ou renovado.

4.7- O empregador pode formalizar novo contrato de aprendizagem com o mesmo aprendiz após o término do anterior, mesmo quando o prazo do primeiro contrato for inferior a dois anos?

Não, pois a finalidade primordial do contrato de aprendizagem estaria sendo frustrada.

4.8- Na vigência do contrato de aprendizagem, a empresa pode alterar a modalidade para prazo indeterminado?

Não. A quebra do contrato antes da conclusão do programa constitui a rescisão antecipada do vínculo empregatício sem justa causa, sujeitando a contratante à autuação administrativa.

4.9 - O aprendiz pode faltar no curso teórico e ir para a empresa?

Em hipótese alguma o jovem pode substituir uma obrigação pela outra. Assim, a contratante não está autorizada a solicitar a presença do aprendiz durante os horários da capacitação aplicada pelo Saber. O contrário também não deve acontecer. A presença na companhia e na sala de aprendizagem são obrigatórias, conforme determinado em contrato



5- Direitos e Deveres do Aprendiz



5.1- Quais são os direitos do Jovem Aprendiz?

O aprendiz contratado tem direito a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, salário-mínimo/hora, 13º salário e a todos os benefícios concedidos aos demais empregados. Suas férias devem coincidir com o período de recesso escolar, sendo vedado o parcelamento.

5.2- Quais são os deveres do Jovem Aprendiz?

Manter um bom desempenho e rendimento acadêmico;
Zelo no cumprimento das tarefas a ele designadas pela empresa;
Ser pontual em relação aos seus horários de aprendizagem e de trabalho;
Respeitar as regras determinadas;
Cumprir o acordado em seu contrato.

5.3- Salário e benefícios

5.3.1- Qual deve ser o salário do aprendiz?

A lei garante ao aprendiz o direito ao salário mínimo-hora, observando-se, caso exista, o piso estadual. No entanto, o contrato de aprendizagem, a convenção ou o acordo coletivo da categoria poderá garantir ao jovem um pagamento superior.

5.3.2- Os dias de atividades teóricas (SABER) integram o salário do aprendiz?

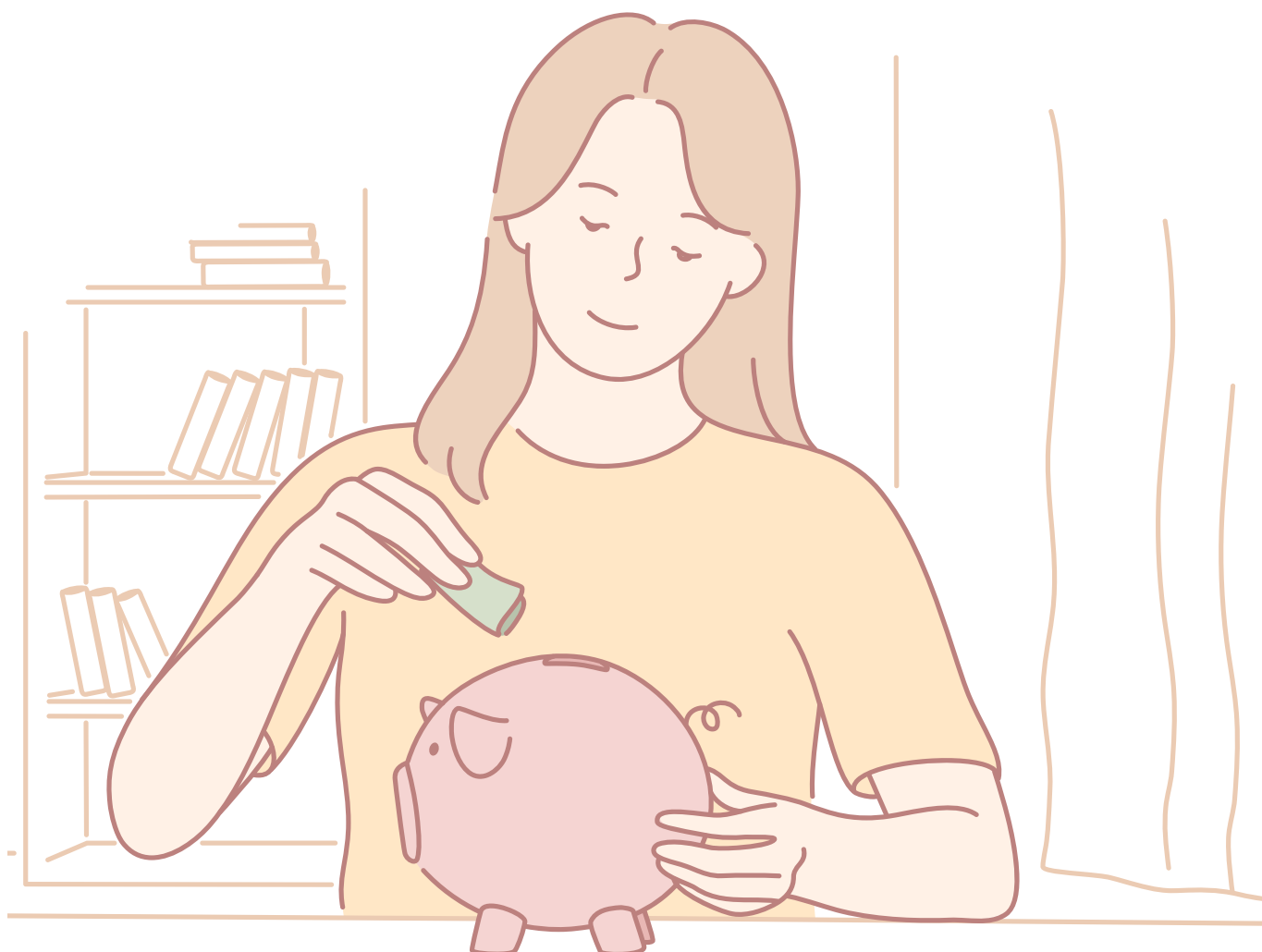
Sim. No cálculo do salário do aprendiz, deve-se considerar o total das horas trabalhadas, computadas às atividades teóricas referentes e também o repouso semanal remunerado e feriados.

5.3.3- Quais descontos podem ser feitos no salário do aprendiz?

De acordo com a CLT, são permitidos os seguintes descontos* na folha de pagamento do Jovem Aprendiz:

- **INSS** – empregado 8%;
- **Falta injustificada**;
- **Vale Transporte** em até 6%, caso o Aprendiz opte por receber o benefício;
- **Vale Alimentação, Vale Refeição e Convênio Médico e Odontológico**, se for oferecido, caso o Aprendiz opte por receber os benefícios e concorde com os descontos;
- **Adiantamentos** resultantes de dispositivos de lei ou de convenção ou acordo coletivo, que lhes seja aplicável;
- **Contribuições Sindicais**.

*Demais descontos são vedados (art. 462 – CLT).



5.3.4- É possível reduzir a jornada de aprendizagem e, consequentemente, o salário do Jovem Aprendiz?

Não existe a possibilidade de reduzir o salário em caso de redução de jornada de trabalho. O pagamento do Jovem Aprendiz é considerado fonte de sobrevivência e, muitas vezes, isso se estende para sua família. Por isso, a diminuição e descontos não autorizados, são proibidos por lei (Arts. 7º, 462 e 468 – CLT).

5.3.5- A falta ao curso teórico de aprendizagem pode ser descontada no salário do aprendiz?

Sim, pois as horas dedicadas às atividades teóricas também integram a jornada do aprendiz, podendo ser descontadas as faltas não legalmente justificadas, inclusive com reflexos no recebimento do repouso semanal remunerado.

5.3.6- O aprendiz tem direito ao vale-transporte?

Sim, é assegurado o vale-transporte para o deslocamento residência-empresa e vice-versa ou ainda residência-instituição formadora e vice-versa.

5.3.7- Os aprendizes também têm direito às 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. A concessão pode ocorrer também por liberalidade do empregador.



5.4- Férias



5.4.1- O jovem aprendiz tem direito a férias?

Sim. Após o jovem aprendiz cumprir o período aquisitivo de 12 meses de serviço, já tem direito, mas a empresa/órgão tem até um ano para conceder.

5.4.2- O aprendiz terá gozo de férias durante a vigência contratual?

O programa de aprendizagem cadastrado pelo Saber não prevê férias durante o contrato de aprendizagem, devendo as mesmas serem indenizadas no momento da rescisão. Caso excepcionalmente ocorra, para não provocar perda pedagógica, a mesma quantidade de dias concedidos como férias será adicionada no final do contrato por meio de aditivo.

5.4.3- Como proceder em caso de concessão de férias coletivas?

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



6- Horas Extras e Compensação de Horas



6.1. O aprendiz pode fazer hora extra ou banco de horas?

É proibida a compensação da jornada de trabalho, ou seja, o aprendiz não pode fazer hora extra, de acordo com a legislação trabalhista (artigo 432 da CLT).

6.2- É permitido o trabalho do aprendiz aos domingos e feriados?

Não, conforme proibição disposta no art. 432 da CLT e Instrução Normativa 146/18.

6.3- O Jovem Aprendiz tem direito a folgas se for convocado e trabalhar em dias de eleições?

Sim, caso haja a convocação para trabalhar nas eleições, a lei prevê dois dias de folga para cada dia trabalhado, após as eleições. (Lei 9.504/97).

6.4- O aprendiz pode trabalhar em horário noturno?

Depende. Para quem tem idade superior a 18 anos, não há vedação legal ao trabalho noturno, sendo-lhe assegurado o pagamento do adicional respectivo. Já para os menores de idade, a legislação proíbe tal prática, considerando as atividades executadas no período compreendido entre às 22h de um dia e às 5h do dia seguinte.

7- Casos Excepcionais



7.1- Aprendiz gestante

7.1.1- A aprendiz gestante tem direito a estabilidade?

Sim, conforme artigo 22 da IN 146/18, é assegurado à aprendiz gestante o direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, II do ADCT.

7.1.2- O que ocorre caso o contrato de aprendizagem alcance o seu termo final durante o período de estabilidade?

Na hipótese de o contrato de aprendizagem alcançar o seu termo final durante o período de estabilidade, deverá a empresa promover um aditivo ao contrato, prorrogando-o até o último dia do período da estabilidade, mesmo se tal medida resultar em contrato superior a dois anos ou mesmo se a aprendiz alcançar 24 anos.

7.1.3- A Jovem Aprendiz que é mãe, tem direito de entrar mais tarde ou sair mais cedo para amamentar seu filho?

Sim. Mães têm direito de entrar uma hora mais tarde ou sair uma hora mais cedo das atividades práticas e teóricas da aprendizagem para amamentar seu filho até seus seis meses de idade (Art. 396 – CLT).

7.2- Jovem convocado para o Serviço Militar

7.2.1- O que acontece se o aprendiz for convocado para o serviço militar?

O contrato de aprendizagem deverá ficar suspenso até o jovem ser liberado do serviço militar obrigatório, de acordo com a Instrução Normativa 146/18, reafirmando o estabelecido no artigo 472 da CLT.



7.2.2- Posso demitir o aprendiz que foi convocado para o serviço militar?

O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar ou de outro encargo público não constituirá motivo para a alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

7.2.3- Se ao final do primeiro ano, ele quiser continuar o serviço militar e não solicitar o desligamento da empresa?

Caso o aprendiz, após o término do serviço obrigatório, decidir engajar-se nas Forças Armadas, perderá o direito de retorno ao emprego e deverá solicitar seu desligamento mediante pedido de demissão (artigo 60, § 2º da Lei nº 4.375/1964). Para dispensa sem justa causa, por iniciativa do empregador, deve ser respeitado o período de 30 dias, contados da comunicação do engajamento do empregado

7.3- Jovem aprendiz recluso

7.3.1- O que acontece com o contrato de aprendizagem, caso o jovem aprendiz seja preso ou internado para cumprimento de medida socioeducativa?

Caso o aprendiz seja preso, em circunstância alheia à previsão do art. 482 da CLT, ou seja internado para cumprimento de medida socioeducativa, o contrato de aprendizagem ficará suspenso.

7.3.2- O aprendiz poderá ser demitido caso seja preso ou internado para cumprimento de medida socioeducativa?

Não pode haver rescisão do contrato durante o período de suspensão decorrente de prisão ou cumprimento de medida socioeducativa. Assim, o aprendiz continua contando para a cota de aprendizagem.

8- Extinção do Contrato/ Recisão do Aprendiz



8.1- Quais as hipóteses de extinção do contrato de aprendizagem?

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.

8.1.1- O que quer dizer quando o Jovem Aprendiz tem desempenho insuficiente?

Desempenho insuficiente é o baixo desenvolvimento nas tarefas práticas ou atividades teóricas atribuídas.

8.1.2- O que é a inadaptação do Jovem Aprendiz?

Inadaptação é a falta de adequação ao ambiente ou às regras, normas e procedimentos da aprendizagem prática ou teórica.

8.2 -Quem pode atestar o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz?

O desempenho insuficiente ou inadequação do jovem referentes às atividades do programa de aprendizagem será caracterizado em laudo de avaliação elaborado e emitido pelo Saber, conforme art. 29, I, Decreto nº 5.598/05).

8.3- Quais os critérios exigidos pelo Saber para emissão do laudo de desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz?

Para emissão do laudo é necessário o jovem possuir ao menos três advertências, com espaçamento mínimo de sete dias entre elas. O prazo serve para comprovar a tentativa de melhoria por parte da concedente e tempo hábil para o colaborador refletir sobre seus comportamentos.

8.4- Os aprendizes podem ser demitidos em razão de redução do quadro de pessoal?

Não, 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.

8.4-O Jovem Aprendiz pode ser desligado por faltas ao trabalho/curso?

Faltas comprovadamente justificadas não devem levar ao desligamento de aprendizes nem advertências trabalhistas. As ausências sem motivo comprado podem ser advertidas e se reiteradas, conforme procedimento adotado pela área de acompanhamento, podem levar ao desligamento por inadaptação.

8.5- Caso a empresa siga com o desligamento sem estar elencado com as hipóteses previstas em lei, quais são os riscos?

O Saber não respalda o processo de desligamento e não emitiremos o laudo, cabendo a empresa o risco em possíveis autuações fiscais e ainda a multa prevista no Artigo 479 da CLT.



8.6- Qual o prazo legal para efetuar a rescisão contratual?

O empregador deve efetuar o pagamento das verbas rescisórias do aprendiz até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão.

8.7- Quais as implicações da continuidade do aprendiz na empresa após o término do contrato?

O contrato passa a vigorar como contrato de prazo indeterminado, com todos os direitos dele decorrentes, sendo vedada, nesse caso, a formalização de TRCT, bastando serem promovidas as devidas alterações.

8.8- A contratação, dispensa ou rescisão do contrato do aprendiz devem ser informadas no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)?

Sim, como empregado contratado sob o regime da CLT, qualquer movimentação referente ao aprendiz deve ser informada por meio do Caged (art. 1º – Lei 4.923/1965).

8.9- O Jovem Aprendiz terá direito a algum comprovante de conclusão do curso de Aprendizagem?

O Jovem Aprendiz com bom aproveitamento durante o curso terá direito a um certificado de qualificação profissional (art. 430 – CLT).



Ainda ficou com dúvidas sobre aprendizagem?

Acesse e saiba mais:



Manual da
Aprendizagem



Dúvidas sobre
Aprendizagem



Calculadora de
Cota de Aprendizizes



Quero contratar
Aprendizes



Produção editorial: **Noticiando))**