Previsão legal e conceito

O indivíduo entre 14 e 16 anos só poderá exercer trabalho na condição de aprendiz, a não ser em casos artísticos com autorização legal. A aprendizagem é uma modalidade especial de contrato de trabalho regulada pelos arts. 428 a 433 da CLT e regulamentada pelo Decreto 5.598/05. O art. 62 do ECA define:

> **Art. 62.** Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor.

Também o art. 45 do Decreto 9.579/18:

> **Art. 45.** O contrato de aprendizagem profissional é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que: (Redação dada pelo Decreto nº 11.061, de 2022)
>
> I - 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; e (Incluído pelo Decreto nº 11.061, de 2022)
>
> II - o aprendiz se compromete a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias à formação a que se refere o inciso I.

E o art. 428 da CLT:

> **Art. 428.** Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. [...]
>
> §4º A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

Quem pode ser aprendiz?

Embora toda pessoa entre 14 e 16 anos só possa trabalhar como aprendiz, nem todo aprendiz é menor de 16. Conforme o **art. 428, *caput* e §5º, da CLT**, o contrato de aprendizagem aplica-se a:

- Indivíduos entre 14 e 16, sendo esta a única possibilidade de trabalho para eles;
- Indivíduos entre 16 e 24 anos, opcionalmente;
- Indivíduos portadores de deficiência de qualquer idade;

Requisitos do contrato de aprendizagem

O contrato de aprendizagem, para ser válido, deve obedecer aos seguintes requisitos dispostos na CLT e no Decreto 5.598/05:

- Registro na carteira de trabalho;
- Validade máxima de 2 anos, exceto nas hipóteses de aprendiz portador de deficiência, hipótese na qual não haverá limite temporal;
- Matrícula e frequência na escola, caso não haja concluído o ensino médio;
- Inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica (exemplo: SENAC, SENAI, etc.).

Garantias do aprendiz

Dentre outros direitos trabalhistas e previdenciários, a CLT e o ECA conferem ao aprendiz:

- Garantia do salário mínimo (ou condição mais favorável) e férias coincidindo com as escolares;
- Direito a 13º e FGTS de 2%;
- Direito ao vale-transporte;
- Jornada não superior a seis horas diárias, ou não superior a oito horas para os indivíduos que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas de aprendizagem teórica (**art. 432, CLT**);
- Garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular;
- Atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente;
- Horário especial para o exercício das atividades.

Hipóteses de extinção do contrato de aprendizagem

Segundo o Decreto nº 9579/18:

> **Art. 71.** O contrato de aprendizagem profissional se extinguirá no seu termo ou na data em que o aprendiz completar a idade máxima prevista em lei, ou ainda, antecipadamente, nas seguintes hipóteses:
>
> I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, exceto para pessoa com deficiência contratada como aprendiz, quando desprovido de recursos de acessibilidade,

de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades;

II - justa causa, nos termos do disposto no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;

III - ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo, caracterizada por meio de declaração da instituição de ensino;

IV - a pedido do aprendiz; e

V - quando o estabelecimento cumpridor de cota de aprendizagem profissional contratar o aprendiz por meio de contrato por tempo indeterminado.