



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
Secretaria Especial de Previdência e Trabalho  
Secretaria de Trabalho  
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho  
Coordenação-Geral de Fiscalização do Trabalho  
Divisão de Fiscalização do Trabalho Infantil e Igualdade de Oportunidades

Nota Informativa SEI nº 3529/2021/ME

**INTERESSADO(S):** SENAC; Superintendência Regional do Trabalho e Emprego da Paraíba - STRB/PB; Subsecretaria de Inspeção do Trabalho - SIT

**ASSUNTO:** Resposta ao Ofício SENAC DR/PB nº 11/2021, expedido pelo SENAC/PB, datado de 01 de fevereiro de 2021 (13452986)

---

**QUESTÃO RELEVANTE:**

- Possibilidade de desligamento dos aprendizes, no contexto de pandemia causada pela Covid-19, em virtude do artigo do artigo 428 da CLT (limite de idade para aprendizagem)

**1. ANTECEDENTES:**

1.1. Trata-se de Ofício SENAC DR/PB nº 11/2021, expedido pelo SENAC/PB, datado de 01 de fevereiro de 2021 (13452986), no qual informa, em síntese:

- a) que suspendeu suas aulas nos cursos, a partir de março de 2020, obedecendo às medidas de prevenção ao coronavírus, diante do cenário de pandemia da Covid-19;
- b) que, a partir de 03 de agosto de 2020 retomou as aulas teóricas dos cursos em processo - Jovem Aprendiz-2020, por meio digital, conforme os normativos legais;
- c) que a retomada das atividades práticas supervisionadas obedeceu às exigências sanitárias de proteção à saúde e segurança, além das normas legais expedidas pelo poder público, nos âmbitos federal, estadual e municipal;
- d) que, em virtude da prorrogação do término dos contratos de aprendizagem, conforme consta nos termos aditivos, alguns jovens completarão 24 anos no decorrer do programa, o que contraria o disposto no artigo 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.

e) por fim, pede orientação se as empresas e a Unidade Formadora Senac/PB deverão

realizar o desligamento dos jovens, em virtude do artigo acima citado, o permanecer com os jovens no processo do curso, até o cumprimento total da carga horária, possibilitando a conclusão do curso de aprendizagem profissional.

1.2. O pedido de orientação foi direcionado à Superintendência Regional do Trabalho na Paraíba que, por sua vez, por meio do Despacho SRTB-PB-SEINT 13493497, solicitou manifestação e posicionamento da Divisão de Fiscalização do Trabalho Infantil e Igualdade de Oportunidades acerca do tema.

1.3. Sendo o breve relatório, passa-se à análise da questão.

## 2. ANÁLISE

2.1. Em regra, os contratos de aprendizagem devem ser rescindidos na data prevista para término. Ocorre que, caso a empresa tenha adotado as medidas de suspensão temporária do contrato de trabalho ou redução proporcional de jornada e salário previstos na Lei 14.020/20, fica obrigada a manter o contrato por um período chamado de garantia provisória de emprego (GPE).

2.2. A garantia provisória de emprego tem duração idêntica à duração acordada na medida de suspensão temporária do contrato de trabalho ou redução proporcional de jornada e salário. Assim, se foi acordada a suspensão por 60 dias, por exemplo, a GPE vigorará enquanto durar os 60 dias de suspensão e por mais 60 dias após o término do período acordado de suspensão, totalizando 120 dias de GPE.

2.3. Diante disso, se o contrato de aprendizagem tiver data de término previsto antes de findada a GPE, a empresa fica obrigada a prorrogar o contrato de aprendizagem até a data fim da GPE, ainda que diante de tal prorrogação o contrato ultrapasse o prazo máximo de 2 anos ou mesmo ultrapasse a idade máxima de 24 anos do aprendiz. Trata-se de situação em que ocorre conflito de normas, devendo prevalecer a regra contida na Lei 14.020/20 visto que, além de ser posterior, é mais específica.

2.4. Caso a empresa não tenha acordado medidas de suspensão temporária do contrato de trabalho ou redução proporcional de jornada e salário ou, na hipótese de ter aplicado uma das medidas, mas o período de GPE finalizar antes da data de término do contrato, a empresa poderá fazer a rescisão normalmente na data de término do contrato, não sendo obrigatório qualquer tipo de prorrogação contratual. Neste caso, de forma facultativa, caso haja concordância do aprendiz e da entidade formadora, a empresa poderá celebrar termo aditivo para prorrogar a data de término do contrato para que possa ser reposta a carga horária teórica e/ou prática não ministrada durante a pandemia, devendo, no entanto, observar o prazo máximo de 2 anos do contrato de aprendizagem e idade máxima de 24 anos previstos na lei da aprendizagem, já que, neste caso, não há conflito normativo. Nesse caso, enquanto durar a prorrogação, o aprendiz continua recebendo salário e demais verbas trabalhistas e continua sendo contabilizado para fins de cumprimento da cota de aprendizagem.

## 3. CONCLUSÃO:

3.1. Assim, a prorrogação do contrato de aprendizagem deve ser observada, mesmo que ultrapasse o limite máximo de 24 anos de idade do aprendiz, caso seja necessário conceder a garantia provisória de emprego prevista na Lei 14.020/2020, nos termos acima explicitados.

Documento assinado eletronicamente

**RAMON DE FARIA SANTOS**

Coordenador Nacional de Aprendizagem Profissional

Documento assinado eletronicamente

**ANDREA OLIVEIRA DO NASCIMENTO**

De acordo. Encaminhe-se à consideração do Subsecretário de Inspeção do Trabalho.

Documento assinado eletronicamente

**GERSON SOARES PINTO**

Coordenador-Geral de Fiscalização do Trabalho

Aprovo a presente Nota Informativa. Considerando tratar-se de tema relevante e que tem suscitado dúvidas constantes, dê-se ampla divulgação, encaminhado por e-mail esta Nota Informativa às Coordenações Regionais de Aprendizagem Profissional.

Documento assinado eletronicamente

**ROMULO MACHADO E SILVA**

Subsecretário de Inspeção do Trabalho



Documento assinado eletronicamente por **Romulo Machado e Silva, Subsecretário de Inspeção do Trabalho**, em 25/02/2021, às 15:48, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Gerson Soares Pinto, Coordenador(a)-Geral**, em 25/02/2021, às 15:59, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.economia.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.economia.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **13544411** e o código CRC **67074457**.