



**INAMARE**

INSTITUTO DE APRENDIZAGEM  
PROFISSIONAL MARINGÁ



# Afastamentos do Aprendiz Durante o Contrato de Aprendizagem

Fórum da Aprendizagem – Maringá e Região – PR



Sandra Tavares

E-mail: [inamare.adm@gmail.com](mailto:inamare.adm@gmail.com)

Weslei de Oliveira

E-mail: [weslei@wolowskioliveira.adv.br](mailto:weslei@wolowskioliveira.adv.br)

# INTRODUÇÃO

Em determinadas situações, a lei autoriza o empregado (aprendiz) a ausentar do serviço sem que tal fato venha a lhe acarretar qualquer prejuízo, seja de ordem disciplinar ou econômico-financeira (licenças e afastamentos).



Há diversas hipóteses previstas na legislação trabalhista e previdenciária (doença, acidente, férias, casamento, paternidade, comparecimento juízo, etc) que são consideradas ausências legais, de forma sintética vamos tentar abordar a maioria delas e o impacto destes afastamentos no contrato de aprendizagem.



# FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS

O artigo 129 da CLT dispõe que **todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias**, sem prejuízo da remuneração, como corrobora o artigo 7º, inciso XVII da Constituição Federal (CF/88). **Durante esse período, além de não precisar trabalhar, o empregado deve receber o salário normalmente, fazendo jus ao terço constitucional sobre o seu salário.**



O **período aquisitivo** é o lapso temporal durante o qual o empregado trabalha para adquirir o direito de descanso, nos termos do artigo 130 da CLT. Desse modo, a cada 12 meses de trabalho, contados desde o início da sua admissão, o empregado completa o período aquisitivo, que lhe dá o direito a 30 dias de descanso sem o prejuízo do salário.

Já o **período concessivo** é o tempo que o empregador tem para conceder as férias ao empregado, sendo que esse prazo é de 12 meses, contados a partir do término do período aquisitivo. Os artigos 134 e 136 da CLT regulamentam essa questão.



# FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS

De acordo com o artigo 74 da Portaria MTE nº 3.872/2023, o período de férias do aprendiz deve ser definido no calendário das atividades teóricas e práticas do contrato de aprendizagem, observando os seguintes critérios:



I - para o aprendiz com idade inferior a dezoito anos, deve coincidir, obrigatoriamente, com um dos períodos de férias escolares; e

II - para o aprendiz com idade igual ou superior a dezoito anos, deve coincidir, preferencialmente, com as férias escolares, em conformidade com o disposto no art. 68 do Decreto nº 9.579, de 2018.



# FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS

O fracionamento das férias também é permitido ao aprendiz, desde que em observância ao disposto no artigo 134 da CLT, ou seja, as férias podem ser fracionadas desde que haja concordância do empregado e que elas sejam usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 14 dias corridos e os demais não podem ser inferiores a cinco dias corridos.

Da mesma forma que ocorre aos demais empregados, é vedado ao aprendiz que o início das suas férias coincida nos dois dias que antecedem o DSR, nos termos do artigo 134, § 3º da CLT.



# FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS

Por fim, em relação às **férias coletivas**, conforme o artigo 75 da Portaria MTE nº 3.872/2023, **elas devem ser consideradas como licença remunerada**, nas situações em que:



- I - divergirem do período de férias previsto no curso de aprendizagem;
- II - não coincidirem com o período de férias escolares para os aprendizes menores de dezoito anos de idade; ou
- III - houver atividades teóricas na entidade formadora durante o período das férias coletiva.

Parágrafo único. Nas hipóteses de **licença remunerada** previstas nos incisos I e II do caput, **o aprendiz deverá continuar a frequentar as atividades teóricas, caso estas estejam sendo ministradas.**



# FALTAS INJUSTIFICADAS

Quando o empregado se ausenta do trabalho, sem que haja uma prerrogativa legal ou previsão em instrumento coletivo que justifique a ausência, esse fato gera um reflexo direto no contrato de trabalho. Quanto ao reflexo nas férias do empregado, mais de cinco faltas injustificadas dentro do mesmo período aquisitivo geram uma perda progressiva desse direito, conforme o artigo 130 da CLT, na seguinte proporção:



Quantidade de faltas injustificadas dentro do mesmo período aquisitivo	Dias de férias
Até 5 faltas injustificadas	30 dias de férias
De 6 a 14 faltas injustificadas	24 dias de férias
De 15 a 23 faltas injustificadas	18 dias de férias
De 24 a 32 faltas injustificadas	12 dias de férias
Mais de 32 faltas injustificadas	0 dias de férias



# FALTAS JUSTIFICADAS

Em regra, o empregado que deixar de comparecer ao trabalho, contanto que o motivo da ausência seja justificado, não deve sofrer quaisquer efeitos no seu contrato de trabalho. Nesse sentido, as situações que são consideradas faltas justificadas estão descritas no artigo 473 da CLT (reproduzido abaixo), bem como no artigo 6º, § 1º da Lei nº 605/49.



Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

- I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;
- II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- III - por 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada;
- IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.
- VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do Art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).
- VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.
- VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.
- IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.
- X - pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 (seis) consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez;
- XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.
- XII - até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.





# CAUSA DE AFASTAMENTO

Caso o empregado (**aprendiz**) apresente **atestado médico**, as causas de **afastamento do trabalho pela incapacidade laborativa** podem ser por motivo de doença comum, acidente de trabalho, acidente de qualquer natureza, cirurgias, tratamentos de saúde, procedimentos estéticos reparadores e internação em clínicas de reabilitação, com base nos artigos 19, 20 e 21 da Lei nº 8.213/91.



Diante dessa situação, a empresa deve pagar os 15 primeiros dias, e o contrato de trabalho fica suspenso, com base no artigo 476 da CLT, sendo que, a partir do 16º dia do atestado, inicia-se a responsabilidade do INSS pelo pagamento, mesmo que a perícia demore para ser marcada. Nesse caso, uma vez concedido o benefício, a Previdência, em regra, deve conceder a partir da entrada do requerimento, de forma retroativa, conforme o artigo 336, inciso I da IN PRES/INSS nº 128/2022.

Porém, é importante salientar que a perícia, sendo marcada para depois do término do atestado, ao encerrar o afastamento descrito pelo médico que emitiu esse atestado, o empregado será autorizado a retornar ao trabalho, em consonância com o artigo 75, § 6º do Decreto nº 3.048/99, sendo necessário o exame de retorno no caso de afastamentos igual ou superior a 30 dias.



# PRAZO PARA APRESENTAÇÃO ATESTADO

Não existe previsão na legislação trabalhista de um prazo para entrega do atestado médico ao empregador.



Desta forma, cabe as partes guiarem-se pelo bom senso, assim como, esclarecer ao empregado quanto a necessidade de entrega em tempo hábil para lançamento do mesmo, de modo a evitar que seja necessário retificação de folha de pagamento, ou até mesmo, para que não ocorra descontos indevidos.

**Dado que não existe previsão legal, também é autorizado ao empregador estipular em seu regulamento interno um prazo para apresentação de atestado, visto que esta condutada está amparada pelo seu poder diretivo**, poder este, atribuído pelo artigo 2º da CLT.

No entanto, cabe lembrar que essas sanções, como uma advertência, por exemplo, são para que num futuro, o empregado venha a respeitar o prazo estipulado no regimento, mas quanto ao pagamento dos dias constantes no atestado, se este possuir todos os requisitos de validade, orienta-se pela aceitação, sem prejuízo na remuneração do empregado.



# DECLARAÇÃO COMPARECIMENTO

A declaração médica de comparecimento visa justificar a ausência do empregado por um período em que precisou ausentar-se das suas funções para realizar determinado exame ou consulta médica, sem que necessariamente esteja presente a incapacidade para o trabalho. Caso a declaração de comparecimento possua todos os requisitos de validade, previsto no artigo 3º da Resolução CFM nº 1.658/2002, **deve ser igualmente aceita pelo empregador e aquele período específico, ser justificado.**



Quando a consulta ou exame ocorre dentro da jornada de trabalho, não há previsão regulamentando quanto ao período de deslocamento, do consultório médico ao local de trabalho, se deve ou não, ser abonado pelo empregador.

Há apenas um entendimento, que se **fundamenta no princípio da razoabilidade, o qual tal período em que o empregado gastou para realizar o deslocamento, deveria ser abonado também.**



# ATESTADOS – ÁREAS DA SAÚDE

Conforme o artigo 13, § 1º, da Lei nº 4.119/62 e artigo 8º, inciso II, da Resolução CFP nº 006/2019, **os psicólogos podem atribuir diagnósticos e também possuem legitimidade para emissão de atestados psicológicos**. E ainda, há previsão junto ao artigo 10, incisos I, II e III, da Resolução CFP nº 006/2019 explorando essa possibilidade, inclusive, determina que o psicólogo pode justificar faltas e impedimentos, bem como, solicitar afastamentos específicos.

Nos termos do artigo 6º, inciso III, da Lei nº 5.081/66, **o cirurgião-dentista possui a competência de atestar para fins de justificação de falta ao trabalho, estados mórbidos ou outros de seus pacientes**. Além disso, conforme artigo 6º da Resolução CFM nº 1.658/2002, os odontólogos possuem a prerrogativa de fornecer atestado de afastamento do trabalho, desde que este se limite a sua área de atuação.

O **fisioterapeuta é competente para elaborar e emitir atestado médico**, desde que limitados em sua área de atuação, conforme prevê o artigo 1º da Resolução COFFITO nº 464/2016. Sendo assim, o atestado médico determinando a incapacidade do empregado para o trabalho, emitido por Fisioterapeuta também é resguardado perante a legislação trabalhista.

Atualmente não há previsão na legislação que obrigue o empregador a abonar as ausências ao trabalho em razão de consulta nutricional.



# ATESTADO LICENÇA MATERNIDADE

De acordo com o artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, o **salário-maternidade é um benefício previdenciário que assegura à empregada gestante uma licença de 120 dias, sem prejuízo a seu salário.**



No mesmo sentido, os artigos 357 e 358 da IN PRES/INSS nº 128/2022 determinam que o salário-maternidade é devido às seguradas empregadas (aprendiz), trabalhadoras avulsas, empregadas domésticas, contribuintes individuais, contribuintes facultativas, contribuintes especiais e no período de manutenção da qualidade de segurada, inclusive nos casos de natimorto, aborto não criminoso, adoção ou guarda judicial para fins de adoção.



# APRENDIZ GESTANTE

Nos termos do artigo 10, inciso II, alínea "b", do ADCT/CF/88, a empregada gestante tem o direito de **usufruir de estabilidade provisória desde o momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto**. A estabilidade provisória é a garantia que a empregada possui de não sofrer rescisão contratual arbitrária por parte do empregador pelo período determinado na legislação. No entanto, caso ocorra uma das hipóteses previstas no artigo 482 da CLT, o empregador poderá rescindir o contrato por justa causa.



**INAMARE**  
INSTITUTO DE APRENDIZAGEM  
PROFISSIONAL MARINGÁ



# APRENDIZ GESTANTE

Cumpra informar que, mesmo no período de estabilidade, a empregada pode formalizar o seu pedido de demissão, desde que a rescisão seja homologada no sindicato representativo da categoria. Se não existir a possibilidade de homologar perante o sindicato, isso deverá ocorrer na autoridade local competente da Secretaria do Trabalho, nos termos do artigo 500 da CLT.

Ademais, é necessário esclarecer também que, conforme dispõe a Súmula nº 244, inciso I, do TST, mesmo que o empregador não possua conhecimento do estado gravídico da empregada, esta terá direito à estabilidade garantido.

A referida Súmula prevê também, em seu inciso III, que a empregada gestante possui a estabilidade provisória até no caso de contrato por prazo determinado (categoria na qual se enquadra o contrato de aprendizagem).



**INAMARE**  
INSTITUTO DE APRENDIZAGEM  
PROFISSIONAL MARINGÁ



## ESTABILIDADE GESTANTE – TÉRMINO DENTRO DO CONTRATO

Conforme dispõe o artigo 82, §1º, da Portaria MTE nº 3.872/2023, durante o período da licença-maternidade, **a aprendiz se afastará de suas atividades, sendo-lhe garantido o retorno ao mesmo programa de aprendizagem, caso ainda esteja em curso, devendo a entidade formadora certificar a aprendiz pelos módulos que concluir com aproveitamento.**



**INAMARE**  
INSTITUTO DE APRENDIZAGEM  
PROFISSIONAL MARINGÁ





## ESTABILIDADE GESTANTE – APÓS TÉRMINO DO CONTRATO

Nos termos do artigo 82, § 2º, da Portaria MTE nº 3.872/2023, na hipótese do contrato de aprendizagem finalizar durante o período de estabilidade, o estabelecimento contratante deverá fazer um aditivo ao contrato, prorrogando-o até o último dia do período da estabilidade, ainda que tal medida resulte em contrato superior a dois anos ou mesmo que a aprendiz alcance 24 anos.



Nessa situação, é importante mencionar que todos os pressupostos do contrato inicial devem ser mantidos, por exemplo, jornada de trabalho, horário de trabalho, função, salário e recolhimentos dos respectivos encargos etc.

Conclui-se, portanto, que se o contrato de aprendizagem terminar durante o período de estabilidade, não prejudicará a aprendiz gestante, a qual terá o direito a permanecer no emprego até o final da sua estabilidade.



# ACIDENTE DE TRABALHO

A estabilidade por acidente de trabalho é assegurada ao aprendiz, conforme disposto no artigo 83 da Portaria MTE nº 3.872/2023 e artigo 118 da Lei nº 8.213/91, desde que ele tenha recebido benefício previdenciário decorrente de acidente ou doença do trabalho. Logo, terá a estabilidade de 12 meses, a contar do término do benefício.

As mesmas prerrogativas aplicadas à aprendiz gestante são aplicadas ao aprendiz que possuir a estabilidade por acidente ou doença do trabalho.

Na **hipótese do contrato de aprendizagem finalizar durante o período de estabilidade acidentária**, o estabelecimento **contratante deverá fazer um aditivo ao contrato, prorrogando-o até o último dia do período da estabilidade, ainda que tal medida resulte em contrato superior a dois anos ou mesmo que a aprendiz alcance 24 anos.**



**INAMARE**  
INSTITUTO DE APRENDIZAGEM  
PROFISSIONAL MARINGÁ



# SERVIÇO MILITAR

O artigo 2º da Lei nº 4.375/64 determina que todos os brasileiros são obrigados ao serviço militar, observadas as disposições da mesma lei. Neste sentido o artigo 84 da Portaria MTE nº 3.872/2023 estabelece que as mesmas regras previstas na CLT quanto ao afastamento do empregado pelo serviço militar obrigatório são igualmente aplicadas aos contratos de aprendizagem.



Desse modo, se houver acordo prévio entre as partes, junto com a entidade qualificadora, o período em que o aprendiz se encontra afastado não deve ser computado, devendo haver cronograma para que haja reposição do respectivo período.

Além disso, de acordo com o artigo 472 da CLT, **o afastamento do empregado em virtude do serviço militar não deve ser causa para alteração ou rescisão contratual.**





**INAMARE**

INSTITUTO DE APRENDIZAGEM  
PROFISSIONAL MARINGÁ



**Muito Obrigado**

---

Sandra Tavares

E-mail: [inamare.adm@gmail.com](mailto:inamare.adm@gmail.com)

Weslei de Oliveira

E-mail: [weslei@wolowskioliveira.adv.br](mailto:weslei@wolowskioliveira.adv.br)