A aprendizagem é uma modalidade especial de contrato de trabalho, visando a aquisição e modificação de conhecimentos, habilidades, atitudes e comportamentos através de experiências, estudos ou instrução. Ela ocorre de maneira formal, como em escolas e cursos, e informal, através de interações diárias e experiências práticas.

O aprendiz é empregado, existindo os requisitos da relação de emprego e gozando de todos os direitos.

Os aprendizes devem ter entre 14 e 24 anos e estar matriculados em cursos de aprendizagem oferecidos por instituições qualificadas, como o Sistema S (Senai, Senac, etc.) ou outras entidades credenciadas. A duração do contrato de aprendizagem é de, no máximo, dois anos, salvo em casos de aprendizes com deficiência, onde não há limite de idade.

No caso de pessoas com deficiência, não há idade máxima para os aprendizes e não se aplica o prazo máximo do contrato de trabalho.

A contratação de aprendizes deve priorizar por aqueles cuja faixa etária esteja entre 14 e 18 anos de idade; preferindo, ainda, pela inclusão daqueles que estejam em situação de vulnerabilidade ou risco social.

Os estabelecimentos poderão ofertar vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Políticas Públicas sobre Drogas – SISNAD.

O contrato de aprendizagem é formal, exigindo contrato escrito. Ainda, exige-se a matrícula e a frequência escolar do aprendiz, devendo ser inscrito em programa de aprendizagem.

É importante que a aprendizagem esteja alinhada a objetivos claros e relevantes, tanto para o indivíduo quanto para o contexto em que está inserido. Isso garante que o processo de aprendizagem seja significativo e aplicável na vida pessoal e profissional do aprendiz.

Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem um número equivalente entre 5% a 15% dos trabalhadores existentes, cujas funções demandem formação profissional.

A contratação de aprendizes é uma obrigatoriedade legal estabelecida, visando promover a inserção de jovens no mercado de trabalho e proporcionar-lhes formação técnico-profissional.

Funções que demandem habilitação de nível técnico ou superior; cargos de confiança; empregados em regime de trabalho temporário e aprendizes já contratados não devem ser contabilizados na cota de aprendizes (base de cálculo).

Entidades sem fins lucrativos que tenha por objetivo a educação profissional e Microempresas/Empresas de Pequeno Porte estão dispensadas da contratação de aprendizes.

As empresas têm a responsabilidade de proporcionar atividades práticas supervisionadas que estejam relacionadas à formação teórica recebida pelos aprendizes nas instituições de ensino. Além disso, devem garantir todos os direitos trabalhistas aos aprendizes, como salário mínimo-hora, férias, 13º salário, FGTS e vale-transporte.

A obrigatoriedade da contratação de aprendizes tem como objetivo não apenas proporcionar experiência prática e qualificação profissional aos jovens, mas também contribuir para a redução do desemprego juvenil e preparar mão de obra qualificada para o mercado de trabalho.

Os aprendizes possuem direitos específicos que garantem uma experiência formativa justa e educativa no ambiente de trabalho.

A jornada de trabalho do aprendiz é limitada a seis horas diárias, podendo ser estendida para oito horas se incluída a carga horária do ensino teórico.

Existe previsão expressa autorizando o regime de teletrabalho aos aprendizes.

Durante esse período, os aprendizes devem estar matriculados e frequentar cursos de aprendizagem em instituições qualificadas.

Entre os direitos dos aprendizes, destacam-se o salário mínimo-hora, compatível com a jornada de trabalho e a carga horária do curso teórico. Eles também têm direito a férias coincidentes com as férias escolares, 13º salário, FGTS (com alíquota de 2%), e vale-transporte.

Uma peculiaridade importante é que as atividades práticas realizadas na empresa devem estar diretamente relacionadas com a formação teórica do aprendiz, garantindo que o aprendizado seja efetivo e alinhado ao curso de formação. Além disso, os aprendizes têm direito à proteção previdenciária e a um ambiente de trabalho seguro e adequado às suas atividades.

Existem hipóteses de extinção antecipada, tais como o desempenho insuficiente do aprendiz, a falta disciplinar grave, ausência injustificada à escola e a pedido do aprendiz.

Esses direitos e peculiaridades visam proporcionar aos jovens uma formação técnico-profissional de qualidade, integrando teoria e prática de maneira harmoniosa, e facilitando a transição para o mercado de trabalho com uma base sólida de conhecimentos e experiência.