



Sistema de Recursos Humanos

ND.SRH-029

Revisão: 03

Programa Empregado Aprendiz

Fl.: 1/11

OBJETIVO:

Estabelecer critérios e procedimentos para selecionar, contratar e acompanhar o Empregado Aprendiz na vigência do seu contrato.

CAMPO DE APLICAÇÃO:

Esta Norma de aplicação geral na Companhia entra em vigor na data de sua aprovação pela Diretoria Colegiada da Caesb.

HISTÓRICO DAS REVISÕES:

Ver. Nr.	Data	Descrição
00	04/03/2008	Emissão Inicial
01	22/09/2010	Adequação do texto
02	25/09/2015	Revisão geral do texto
03	01/11/2018	Alteração do texto e estrutura do normativo

DOCUMENTOS REFERENCIADOS:

- CLT - Consolidação da Leis Trabalhistas
- Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000.
- Decreto nº 3.048, de 06/05/1999.
- Lei nº 8.213, de 24/07/1991.
- Art. 18 da Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005.
- Decreto nº 9.579 de 22 de novembro de 2018.
- Manual de Aprendizagem – MTE, de 14 de janeiro de 2014.
- Lei nº 13.420, de 13 de março de 2017.
- Norma sobre Restituição e/ou Pagamentos de Dívidas de Empregados e Ex-empregados com a Caesb – ND.SRH-023.
- Anexo II da ND.SRH-012 – Equipamentos de Proteção e Uniformes.
- Norma ND.SRH-015 – Estágio de Formação Profissional.

Elaboração	Aprovação	Revogação
Nome: DS/SGP/SGPP	Nome: Diretoria Colegiada	Nome
Data: 01/11/2018	RD nº 11/2019	Data:
	Data: 26/03/2019	

ND.SRH-029	REVISÃO 03	DATA 01/11/2018	FOLHA 2/11
------------	---------------	--------------------	---------------

1. DAS SIGLAS

ACT – Acordo Coletivo de Trabalho

ASO – Atestado de Saúde Ocupacional

CadÚnico - Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal

CBO - Classificação Brasileira de Ocupações

CEF – Caixa Econômica Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

EJA – Educação de Jovens e Adultos

EPI - Equipamentos de Proteção e Uniformes

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NIS – Número de Identificação Social

PCD – Pessoa Com Deficiência

SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SENAR – Serviço Nacional de Aprendizagem Rural

SENAT – Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte

SESCOOP – Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo

SGPA – Gerência de Administração de Pessoas

SGPAC – Coordenadoria de Contratação e Cadastro

SGPP – Gerência de Captação de Pessoas e Gestão de Carreiras

SGPS – Gerência de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho

2. DAS DEFINIÇÕES

BOLSA FAMÍLIA – programa de transferência de renda que beneficia famílias em situação de pobreza e extrema pobreza, que estejam devidamente incluídas (cadastro ativo, atualizado, regular etc.) no CadÚnico.

ND.SRH-029	REVISÃO 03	DATA 01/11/2018	FOLHA 3/11
------------	---------------	--------------------	---------------

CONTRATO DE APRENDIZAGEM – é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a 02 (dois) anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

CURSO DE APRENDIZAGEM – é o conjunto organizado de conteúdos teóricos e práticos previamente definidos de maneira a propiciar assimilação de conhecimentos, aprimoramento de habilidades e reformulação de valores e atitudes.

EMPREGADO APRENDIZ – é o maior de 14 (catorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos (limite não aplicado à portadores de deficiência), que estejam cursando o nível fundamental ou médio, ou que tenham concluído o nível médio, os quais, após processo seletivo público, são inscritos em programa de aprendizagem e formação técnico-profissional metódica.

ENTIDADE SEM FINS LUCRATIVOS – é a instituição que tenha por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registrada no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

FALTA – é a ausência injustificada ao trabalho e/ou curso de aprendizagem, para efeito de desconto no contracheque.

FAMÍLIA – unidade nuclear composta por um ou mais indivíduos, eventualmente ampliada por outros indivíduos que contribuam para o rendimento ou tenham suas despesas atendidas por aquela unidade familiar, sendo, obrigatoriamente, todos moradores de um mesmo domicílio.

FÉRIAS – é o período de repouso remunerado que deve coincidir, preferencialmente, com as férias escolares do Aprendiz, bem como com as férias das atividades teóricas desenvolvidas na instituição de aprendizagem.

GESTOR – pessoa, formalmente designada, responsável por gerir, organizar, liderar e controlar uma organização ou área e as tarefas e atividade realizadas.

INSTITUIÇÃO DE APRENDIZAGEM – é aquela instituição qualificada em formação técnico-profissional metódica.

NÚMERO DE IDENTIFICAÇÃO SOCIAL – número atribuído a cada indivíduo cadastrado no CadÚnico, que deve ser emitido pela CEF, de acordo com as regras adotadas por esse órgão.

RENDA FAMILIAR MENSAL – é a soma dos rendimentos brutos auferidos por todos os membros da família, não sendo incluídos neste cálculo os recursos recebidos de programas sociais, tais como o Bolsa Família e outros.

UNIFORME – são vestimentas usadas pelos empregados, padronizadas de acordo com suas atividades, para uso obrigatório em todas as unidades da Companhia, conforme especificado no Anexo II da ND.SRH-012 – Equipamentos de Proteção e Uniformes.

3. DO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM DA CAESB

- 3.1 O Programa Empregado Aprendiz da Caesb é o programa técnico-profissional que prevê a execução de atividades teóricas e práticas sob a orientação pedagógica de instituição de aprendizagem qualificada em formação técnico-profissional metódica, e

ND.SRH-029	REVISÃO 03	DATA 01/11/2018	FOLHA 4/11
-------------------	-----------------------	----------------------------	-----------------------

atividades práticas coordenadas pela Caesb, por meio de um contrato de aprendizagem.

- 3.2 Consideram-se instituições de aprendizagem em formação técnico-profissional metódica:
- I. Senai, Senac, Senar, Senat, SESCOOP;
 - II. As escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas;
 - III. As entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.
- 3.3 A Caesb empregará e autorizará inscrição em curso de aprendizagem, a ser ministrado pelas instituições previstas no item 3.2, número de aprendizes equivalente a 5% (cinco por cento), no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos empregados existentes na Companhia cujas funções demandem formação profissional.
- 3.3.1 Para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a CBO elaborada pelo MTE.
 - 3.3.2 Ficam excluídas da definição do item 3.3 as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança.
 - 3.3.3 No cálculo da percentagem de que trata o item 3.3, as frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz.

4. DO PROCESSO SELETIVO

- 4.1 A Caesb tornará pública a realização de processo seletivo destinado à contratação de Empregados Aprendizes por meio de edital, o qual definirá os critérios para contratação.
- 4.2 A contratação de aprendizes pela Caesb dar-se-á de forma direta, devendo ser respeitada a cota de aprendizagem prevista no item 3.3.
- 4.2.1 Haverá reserva de 10% (dez por cento) do total do número de vagas para candidatos com deficiência.
- 4.3 A seleção de aprendizes deverá priorizar a inclusão de jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade ou risco social, tais como:
- I. Jovens e adolescentes cujas famílias sejam beneficiárias de programas de transferência de renda;
 - II. Jovens e adolescentes com deficiência;
 - III. Jovens e adolescentes matriculados na rede pública de ensino, em nível fundamental, médio regular ou médio técnico, inclusive na modalidade EJA;
 - IV. Jovens desempregados egressos da rede pública de educação.
- 4.4 São requisitos básicos para a contratação como Empregado Aprendiz na Caesb:
- I. Ter entre 14 (quatorze) e 22 (vinte e dois) anos completos até a data final de inscrição, observados os requisitos mínimos de idade exigidos em cada curso a ser definido pela instituição de aprendizagem;
 - a. A idade máxima prevista não se aplica aos candidatos com deficiência.

ND.SRH-029	REVISÃO 03	DATA 01/11/2018	FOLHA 5/11
-------------------	-----------------------	----------------------------	-----------------------

- II. Estar matriculado e frequentando a escola em cursos regulares do ensino fundamental ou médio ou ter concluído o ensino médio, observados os requisitos mínimos de escolaridade exigidos em cada curso de aprendizagem;
 - III. Não ter trabalhado com carteira assinada por um período maior que 90 (novembro) dias;
 - IV. Não ter sido contratado anteriormente como aprendiz, por qualquer empresa;
 - V. Ter disponibilidade para cumprir integralmente o programa de aprendizagem, no turno e no local designado pela Caesb.
- 4.5 Os resultados finais dos processos seletivos, contendo pontuações obtidas e as classificações, serão divulgados conforme estabelecido em edital específico de cada certame.
- 4.6 Os candidatos selecionados serão convocados para apresentação de documentos comprobatórios.

5. DA CONTRATAÇÃO E LOTAÇÃO DOS APRENDIZES

- 5.1 Ao final do processo seletivo, os candidatos selecionados serão convocados, conforme a necessidade da Caesb, obedecendo à ordem de classificação e ao número de vagas existentes.
- 5.2 Os candidatos selecionados serão encaminhados para realização dos exames médicos pré-admissionais.
- 5.2.1 Compete à SGPS a emissão dos encaminhamentos para a realização dos exames médicos, consulta admissional, emissão do ASO e análise de laudos dos candidatos concorrentes às vagas de PCD's.
- 5.3 A Caesb encaminhará o aprendiz selecionado à instituição para matrícula no curso de aprendizagem.
- 5.4 Após a efetivação da matrícula, o aprendiz selecionado deverá retornar a Caesb, com o comprovante de matrícula, para assinatura do contrato de trabalho.
- 5.4.1 A Caesb só efetivará a contratação daqueles candidatos que realizaram a matrícula prevista no item 5.3.
- 5.5 A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação em CTPS, matrícula e frequência do Empregado Aprendiz na escola, caso ainda não tenha concluído seus estudos regulares.
- 5.6 O contrato de aprendizagem terá duração determinada de acordo com a carga horária do curso técnico-operacional e a exigência de carga horária para as atividades práticas, não podendo ultrapassar 2 (dois) anos.
- 5.7 Os candidatos menores de 18 (dezoito) anos deverão comparecer, obrigatoriamente, acompanhados de seus responsáveis legais para assinatura dos contratos de aprendizagem.
- 5.8 Os Empregados Aprendizes não serão efetivados pela Caesb após o término do contrato de aprendizagem.
- 5.9 Compete à SGPA a elaboração do contrato de aprendizagem, as anotações legais na CTPS, cadastro e a guarda do dossiê funcional, além da confecção dos crachás dos Empregados Aprendizes.

ND.SRH-029	REVISÃO 03	DATA 01/11/2018	FOLHA 6/11
-------------------	-----------------------	----------------------------	-----------------------

- 5.10 A SGPP definirá o quantitativo de Empregados Aprendizizes a serem contratados, observando os percentuais previstos nesta norma, que será submetido à aprovação da Diretoria Colegiada.
- 5.11 Cabe à SGPP identificar a demanda das áreas interessadas em receber Empregados Aprendizizes, definir a área de lotação do aprendiz e encaminhá-lo à unidade selecionada.
- 5.11.1 As áreas interessadas em receber Empregados Aprendizizes deverão encaminhar à SGPP o Formulário FORM1.ND.SRH-029.

6. DA JORNADA DE TRABALHO E FREQUÊNCIA

- 6.1 A duração da jornada dos Empregados Aprendizizes, compreendendo atividades teóricas e práticas, será de 20 (vinte) horas semanais, distribuídas em 04 (quatro) horas diárias, vedada a prorrogação e a compensação de jornada.
- 6.2 Para apuração da remuneração a ser paga aos aprendizes, serão considerados os registros de frequência na Caesb e no curso de aprendizagem.
- 6.3 Nas atividades práticas na Caesb, compete à chefia imediata do aprendiz o controle, apuração e validação da frequência.
- 6.4 Os registros de frequência dos Empregados Aprendizizes deverão ser encaminhados à SGPP, impreterivelmente, até o terceiro dia útil do mês subsequente, sob pena de suspensão do pagamento até a regularização da situação.
- 6.5 As faltas não justificadas serão descontadas na remuneração do Empregado Aprendiz, com reflexos nos valores do vale transporte, vale alimentação/ refeição, descanso semanal remunerado e nas férias.
- 6.5.1 Na ocorrência de 5 (cinco) e de 10 (dez) faltas injustificadas, seguidas ou alternadas, ao longo do contrato de aprendizagem, o Empregado Aprendiz será advertido por conduta inadequada ao ambiente de trabalho.
- 6.5.2 Verificada a ocorrência de 15 (quinze) faltas injustificadas, seguidas ou alternadas, ao longo do contrato de aprendizagem, o Empregado Aprendiz terá o seu contrato rescindido por falta disciplinar grave.
- 6.6 Em casos de ausência para realização de atividades escolares, em caráter excepcional, o Empregado Aprendiz deverá apresentar à chefia imediata declaração emitida pela instituição de ensino, informando a data e o horário da atividade realizada, que deverá ser anexada à folha de frequência.
- 6.6.1 Se a ausência se der em dia de aula teórica na instituição de aprendizagem, a declaração citada no item 6.6 deverá ser entregue à coordenação da instituição.
- 6.7 Em casos de afastamentos por motivos médicos, o Empregado Aprendiz deve comunicar a chefia imediata e apresentar o atestado médico à instituição de aprendizagem (caso a ausência tenha ocorrido nessa) e à Caesb, como especificado abaixo:
- I. Para as licenças médicas de até 3 (três) dias não há necessidade de perícia, devendo o atestado ser encaminhado à SGPS pela chefia imediata, por meio de memorando, no prazo máximo de 2 (dois) dias úteis, a contar do término do prazo constante no atestado, para fins de registro.
 - II. Nas licenças médicas de 4 (quatro) a 15 (quinze) dias de afastamento do trabalho, o Empregado Aprendiz deve comparecer à SGPS para realização de perícia e homologação do atestado médico, no prazo máximo de 2 (dois) dias úteis, a contar do término do prazo constante do atestado.

ND.SRH-029	REVISÃO 03	DATA 01/11/2018	FOLHA 7/11
-------------------	-----------------------	----------------------------	-----------------------

- III. A homologação dos atestados médicos ocorrerá mediante inserção dos dados no sistema informatizado e impressão de 1 (uma) via do formulário, que deve ser entregue ao Empregado Aprendiz para apresentação à chefia.
- IV. Nos casos de licenças médicas superiores a 15 (quinze) dias de afastamento, de mesma doença, com atestados consecutivos ou intermitentes, dentro de 60 (sessenta) dias, o Empregado Aprendiz deve comparecer à SGPS, até o 16º (décimo sexto) dia de afastamento, para homologação do atestado médico e encaminhamento ao INSS para fins de requerimento de benefício (auxílio-doença previdenciário/acidentário).
 - a. O prazo estabelecido é necessário para os trâmites legais de requerimento do benefício junto ao INSS, sem prejuízo financeiro para o Empregado Aprendiz, conforme preconiza a legislação previdenciária (Decreto nº 3.048, de 06/05/1999 e a Lei nº 8.213, de 24/07/1991).
- V. Na impossibilidade de comparecimento do Empregado Aprendiz, devido a internação ou dificuldade de locomoção, seus familiares ou representantes devem comunicar à SGPS o local onde se encontra o Empregado Aprendiz, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, a contar do 1º (primeiro) dia do afastamento.
- VI. Em caso de internação ou impossibilidade de locomoção, a SGPS deve tomar as providências periciais pertinentes.

6.8 Compete à SGPP acompanhar a frequência dos aprendizes e encaminhá-las à SGPA mensalmente, além de verificar, anualmente, o desempenho escolar dos empregados que estão cursando a educação formal.

6.9 Compete à SGPA efetivar os lançamentos das ocorrências referentes à frequência em folha de pagamento.

7. DOS BENEFÍCIOS

7.1 Ao Empregado Aprendiz serão concedidos os seguintes benefícios:

- I. Salário mínimo hora.
- II. Vale-transporte, conforme previsto em lei.
- III. Vale-refeição e/ou vale-alimentação correspondente a 30% (trinta por cento) do valor recebido pelos empregados efetivos da Companhia.
- IV. Abono de férias de 1/3 (um terço) do salário, conforme CLT.
- V. Eventuais recessos facultativos que porventura sejam concedidos aos demais empregados da Companhia.
- VI. Contribuição ao FGTS correspondente a 2% (dois por cento) da remuneração paga ou devida, no mês anterior.
- VII. Liberação para realização de atividades escolares.
- VIII. Outros benefícios previstos na CLT e em legislações correlatas.

7.2 Não se aplicam aos Empregados Aprendizes os benefícios concedidos aos empregados do quadro permanente da Caesb, inclusive os constantes do ACT, que não estejam expressamente previstos em normativo da Companhia específico sobre o Programa Empregado Aprendiz da Caesb.

7.3 Compete à SGPA o fornecimento de vales transporte e alimentação/refeição.

ND.SRH-029	REVISÃO 03	DATA 01/11/2018	FOLHA 8/11
-------------------	-----------------------	----------------------------	-----------------------

7.3.1 Para solicitar os benefícios citados no item 7.3, os aprendizes devem apresentar à SGPA os Formulários FORM5.ND.SRH-029 e FORM6.ND.SRH-029 desta norma.

8. DA RECISÃO DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

8.1 O contrato de aprendizagem extinguir-se-á nas seguintes hipóteses:

- I. Ao término do período estabelecido em contrato.
- II. Quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, salvo nos casos de aprendizes com deficiência.
- III. Quando o aprendiz apresentar desempenho insuficiente ou não se adaptar ao trabalho e/ou ao curso de aprendizagem.
 - a. A chefia imediata poderá, neste caso, solicitar o desligamento do Empregado Aprendiz, conforme Formulário FORM7.ND.SRH-029 desta norma.
- IV. Quando ocorrer falta disciplinar grave, nos termos do art. 482 da CLT.
- V. Quando houver ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo.
- VI. A qualquer tempo, a pedido do próprio Empregado Aprendiz, com a anuência do responsável legal em casos de jovens menores de 18 (dezoito) anos, conforme Formulário FORM7.ND.SRH-029 desta norma.
- VII. Quando verificada a ocorrência de 15 (quinze) faltas injustificadas, seguidas ou alternadas, sendo caracterizado como falta grave.
- VIII. Quando o Empregado Aprendiz não se apresentar à Caesb ou à instituição de aprendizagem no início do programa de aprendizagem, sem justificativa.
- IX. Quando constatado o abandono do programa pelo Empregado Aprendiz, mesmo não atingindo o limite de 15 (quinze) faltas.

8.2 Os Empregados Aprendizes em processo de desligamento serão encaminhados à SGPS para realização de exames médicos e emissão do ASO Demissional.

8.3 Quando for o caso, deverão ser observados os direitos e as garantias relacionados à estabilidade gestacional provisória das empregadas aprendizes.

8.3.1 A empregada aprendiz gestante terá garantia de emprego provisória desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, considerando a estabilidade provisória garantida em lei.

8.3.2 Se o período de estabilidade se encerrar dentro da vigência do contrato determinado, a aprendiz poderá retornar às atividades normais do programa.

8.3.3 Nos casos que a gestação ou a licença maternidade ultrapassar o período de vigência do contrato determinado, a aprendiz será desligada da Companhia ao término da licença, que será de 4 (quatro) meses após o parto.

8.3.4 O período faltante para completar a estabilidade, de 5 (cinco) meses após o parto, será indenizado no Termo de Rescisão do Contrato.

8.3.5 Estando em condições, antes do parto, a empregada aprendiz deverá continuar exercendo as atividades laborais normalmente.

8.4 Para fins de rescisão contratual, deverão ser apresentados os seguintes documentos e materiais:

ND.SRH-029	REVISÃO 03	DATA 01/11/2018	FOLHA 9/11
-------------------	-----------------------	----------------------------	-----------------------

- I. Folha de frequência do Empregado Aprendiz na Companhia;
 - II. Declaração de frequência emitida pela instituição de aprendizagem;
 - III. ASO Demissional;
 - IV. Crachá;
 - V. Cartão de acesso; e
 - VI. Uniforme fornecido pela Companhia, quando houver.
- 8.5 Eventuais dívidas provenientes de rescisão contratual deverão ser quitadas junto à Companhia conforme estabelecido na Norma sobre Restituição e/ou Pagamentos de Dívidas de Empregados e Ex-empregados com a Caesb – ND.SRH-023.
- 8.6 Compete à SGPA efetuar a rescisão contratual dos Empregados Aprendizes.
- 8.7 Para todos os casos de rescisão, citados no item 8.1, não haverá reposição automática do Empregado Aprendiz desligado.

9. DAS VEDAÇÕES, DEVERES E RESPONSABILIDADES

9.1 É vedado ao Empregado Aprendiz:

- I. Assumir a responsabilidade pelos serviços de limpeza e de copa;
- II. Executar trabalhos particulares solicitados por empregado ou qualquer outra pessoa vinculada à Caesb;
- III. Ausentar-se do local de trabalho durante o expediente, sem prévia autorização do supervisor;
- IV. Exceder as 04 (quatro) horas diárias e compensar jornada de trabalho;
- V. Retirar, sem prévia anuência do gestor competente, documento ou objeto da unidade;
- VI. Lograr vantagem para si ou para outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
- VII. Receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;
- VIII. Proceder de forma desidiosa;
- IX. Utilizar pessoal ou recursos materiais da unidade de lotação em serviços ou atividades particulares;
- X. Exercer atividades que sejam incompatíveis com o horário de trabalho;
- XI. Realizar atividades externas;
- XII. A utilização de internet, correio eletrônico, equipamentos e serviços da Caesb não relacionada às atividades do empregado.

9.2 São deveres do Empregado Aprendiz:

- I. Ser assíduo e pontual;
- II. Ter comprometimento na realização das tarefas;
- III. Ter respeito aos professores, coordenadores, supervisores e colegas;
- IV. Observar a atitude, linguagem adequada, vestimenta apropriada, evitando comportamentos que comprometam a boa apresentação pessoal, a imagem institucional e a neutralidade profissional;

ND.SRH-029	REVISÃO 03	DATA 01/11/2018	FOLHA 10/11
-------------------	-----------------------	----------------------------	------------------------

- V. Cumprir a programação e realizar as atividades que lhe forem atribuídas;
- VI. Preencher corretamente sua folha de frequência na Caesb;
- VII. Guardar sigilo sobre informações, assuntos, fatos e documentos de que tenha conhecimento em decorrência do programa de aprendizagem;
- VIII. Usar o crachá de identificação nas dependências da Caesb;
- IX. Participar de reuniões, palestras e treinamentos para os quais for convocado, mediante autorização de seu supervisor;
- X. Apresentar à SGPP, a cada início de ano letivo, boletim ou qualquer outro documento original comprobatório de seu rendimento acadêmico, emitido pela instituição de ensino, sob pena de ser desligado do programa;
- XI. Em caso de mudança de instituição de ensino, apresentar à SGPP, imediatamente, declaração da comprovação de matrícula na nova instituição.

9.3 À unidade de lotação do Empregado Aprendiz compete:

- I. Elaborar plano de atividades para os Empregados Aprendizes nos períodos de atividades práticas, em consonância com o curso de aprendizagem;
- II. Controlar a frequência dos aprendizes nas atividades práticas e encaminhar o Formulário FORM2.ND.SRH-029 mensalmente à SGPP, conforme item 6.4, mesmo não havendo nenhuma ocorrência;
- III. Orientar e supervisionar o empregado no desenvolvimento de suas atividades práticas;
- IV. Promover a avaliação dos Empregados Aprendizes sempre que solicitada pela SGPP, conforme Formulário FORM3.ND.SRH-029;
- V. Comunicar oficialmente à SGPP quaisquer irregularidades cometidas pelos aprendizes, inclusive possíveis abandonos do programa, assim que percebidas pela unidade;
- VI. Solicitar à SGPA, quando necessário, confecção de segunda via de crachá por meio do Formulário FORM4.ND.SRH-029 desta norma.

10. DA CONTRATAÇÃO COMO ESTAGIÁRIO

10.1 Do total das vagas definidas no Quadro de Estagiários destinadas ao nível médio, 30% (trinta por cento) serão ocupadas por estudantes egressos do Programa Empregado Aprendiz da Caesb.

10.2 Ao término do contrato de aprendizagem, os Empregados Aprendizes serão avaliados e classificados de acordo com seus desempenhos durante o programa.

10.2.1 A classificação dos aprendizes será feita com base nos seguintes critérios:

- I. Desempenho na empresa, que será comprovado por meio do Formulário FORM3.ND.SRH-029.
- II. Desempenho na instituição de aprendizagem, que será comprovado por meio das notas obtidas no curso de aprendizagem.
- III. Assiduidade ao programa, que será comprovada por meio do Formulário FORM2.ND.SRH-029, além da frequência no curso de aprendizagem.

ND.SRH-029	REVISÃO 03	DATA 01/11/2018	FOLHA 11/11
-------------------	-----------------------	----------------------------	------------------------

10.2.2 O valor máximo dessa avaliação será de 20 (vinte) pontos e o aprendiz que não atingir 50% (cinquenta por cento) como média nos critérios não será indicado para as vagas de estágio.

10.3 Havendo vagas disponíveis, os ex-Empregados Aprendizes constantes na lista de classificação, serão encaminhados para entrevista de estágio, devendo ser observadas as regras previstas na Norma ND.SRH-015 – Estágio de Formação Profissional e a ordem de classificação.

11. DA DISPOSIÇÃO FINAL

Os casos omissos serão resolvidos pela Diretoria de Suporte ao Negócio.

12. DOS ANEXOS

- FORM1.ND.SRH-029 – Levantamento de Interesse para Lotação de Empregados Aprendizes;
- FORM2.ND.SRH-029 – Folha de Frequência de Aprendizes;
- FORM3.ND.SRH-029 – Avaliação de Desempenho Individual do Empregado Aprendiz;
- FORM4.ND.SRH-029 – Solicitação de Crachá;
- FORM5.ND.SRH-029 – Solicitação/Desistência de Vale Transporte;
- FORM6.ND.SRH-029 – Termo de Opção Cartão VR/VA e Autorização de Desconto;
- FORM7.ND.SRH-029 – Solicitação de Desligamento do Programa Empregado Aprendiz.

Brasília, 26 de março de 2019.