



CARTILHA DE APRENDIZAGEM **INDUSTRIAL**

Perguntas e Respostas

Brasília
2010



CARTILHA DE APRENDIZAGEM
INDUSTRIAL

Perguntas e Respostas

Brasília
2010

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI

Armando de Queiroz Monteiro Neto

Presidente

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL - SENAI

Conselho Nacional

Armando de Queiroz Monteiro Neto

Presidente

SENAI - Departamento Nacional

José Manuel de Aguiar Martins

Diretor Geral

Regina Maria de Fátima Torres

Diretora de Operações



CARTILHA DE APRENDIZAGEM
INDUSTRIAL

Perguntas e Respostas

Brasília
2010

c 2010. SENAI - Departamento Nacional

Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida, desde que citada a fonte.

SENAI/DN

Unidade de Educação Profissional e Tecnológica - UNIEP

FICHA CATALOGRÁFICA

S491d

Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. Departamento Nacional.
Diretrizes da aprendizagem / Serviço Nacional de Aprendizagem
Industrial. Departamento Nacional. - Brasília, 2010.
88 p.

ISBN

1. Educação 2. Educação Profissional I. Título

CDU 370

SENAI

Serviço Nacional de
Aprendizagem Industrial
Departamento Nacional

Sede

Setor Bancário Norte
Quadra 1 - Bloco C
Edifício Roberto Simonsen
70040-903 - Brasília - DF
Tel.: (0xx61) 3317-9544
Fax: (0xx61) 3317-9550
<http://www.senai.br>



Sumário

APRESENTAÇÃO	11
INTRODUÇÃO	13
CONCEITOS BÁSICOS	15
1. Aprendizagem	15
2. Aprendiz	15
3. Contrato de aprendizagem e sua duração	15
4. Cotas de aprendizes	17
ATORES E SUAS ATRIBUIÇÕES	19
1. Empresa	19
2. SENAI	19
3. Aprendiz	20
4. Responsável pelo Aprendiz	20
5. Superintendência Regional do Trabalho e Emprego	20
A APRENDIZAGEM INDUSTRIAL E A GRATUIDADE	21
QUESTÕES OPERACIONAIS DA APRENDIZAGEM INDUSTRIAL	23
PERGUNTAS E RESPOSTAS MAIS FREQUENTES	33
1. O que é programa de aprendizagem?	33
2. Quais as instituições qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem?	33
3. Se não houver curso previsto para iniciar no SENAI, como proceder em caso de fiscalização?	33
4. No caso de o SENAI não oferecer cursos de interesse de uma empresa, como proceder?	34
5. É possível haver curso de aprendizagem a distância?	34
6. Quem fica responsável por acompanhar o aprendiz no exercício das atividades práticas dentro da empresa?	34
7. Como deve ser feita a indicação do aprendiz?	34

8. O jovem aprendiz pode ficar na empresa somente meio expediente?.....	34
9. Qual a jornada de trabalho máxima permitida para o aprendiz?.....	35
10. O aprendiz terá direito a algum comprovante de conclusão do curso de aprendizagem?..	35
11. Qual deve ser o salário do aprendiz?.....	35
12. A falta ao curso de aprendizagem pode ser descontada do salário?.....	35
13. O aprendiz com idade inferior a 18 anos pode trabalhar em horário noturno? E o maior de 18 anos?	35
14. O aprendiz tem direito ao vale-transporte?	36
15. Ao aprendiz são asseguradas integralmente as vantagens e/ou benefícios concedidos aos demais empregados da empresa constantes dos acordos ou convenções coletivas? .	36
16. Durante os recessos e horários livres das atividades formativas do curso de aprendizagem, pode o aprendiz cumprir jornada integral ou complementar na empresa?.....	36
17. As férias contratuais do aprendiz com idade inferior a 18 anos deverão sempre coincidir com as férias escolares?	36
18. Como proceder em caso de concessão de férias coletivas?.....	36
19. As empresas públicas e sociedades de economia mista também estão obrigadas a contratar aprendizes?	36
20. As empresas que possuem ambientes e/ou funções perigosas, insalubres ou penosas são obrigadas a contratar aprendizes?	36
21. O aprendiz com idade inferior a 18 anos pode trabalhar em local perigoso e insalubre? E o maior de 18 anos?	37
22. Quais são as formas de contratação de aprendizes?	37
23. Quais os documentos que devem ser exigidos pela empresa por ocasião da admissão do aprendiz?.....	37
24. Como formalizar a contratação do aprendiz?.....	38
25. O empregador pode formalizar novo contrato de aprendizagem com o mesmo aprendiz após o término do anterior, mesmo quando o prazo deste for inferior a dois anos?	38
26. Quais as hipóteses de extinção do contrato de aprendizagem?	38
27. Quem pode atestar o desempenho insuficiente ou inadequação do aprendiz?	38
28. Além das hipóteses previstas no art. 433 da CLT, há outras hipóteses de rescisão antecipada do contrato do aprendiz?.....	39
29. Quais as implicações da continuidade do aprendiz na empresa após o término do contrato?.....	39
30. Ao contratar um aprendiz com deficiência, a empresa está cumprindo as duas cotas?	39
31. As funções preenchidas pelos aprendizes contratados devem ser computadas para efeito da base de cálculo da cota de deficientes?.....	39
32. As hipóteses de estabilidade provisória decorrente de acidente de trabalho e de gravidez são aplicáveis ao contrato de aprendizagem?	39



33. Como fica o contrato do aprendiz recrutado pelo serviço militar?	40
34. Qual é a cota de aprendizes a serem contratados?	40
35. Quais as funções que devem ser consideradas para efeito do cálculo da cota de aprendizes?	40
36. A quem compete fiscalizar o cumprimento das cotas de aprendizes?	40
37. Quando o cotista completar 24 anos, a empresa é obrigada a contratá-lo?	40
38. Uma empresa pode indicar menores em situação de risco social, como, por exemplo, meninos de rua, para serem cotistas do SENAI?	41
39. Uma empresa não contribuinte do SENAI pode cumprir cota de aprendizes no SENAI? ..	41
40. Poderá haver matrícula de Aprendizagem Industrial que não entre na cota da gratuidade, devido à existência de contrapartida financeira de empresa?	41
41. Os cursos de aprendizagem do SENAI precisam ser cadastrados no MTE, de acordo com a Portaria 615/2008 do MTE?	41
42. Há necessidade de autodeclaração de baixa renda para os alunos do curso de aprendizagem industrial?	41
43. Como deve ser o atendimento às empresas de base nacional em matéria de aprendizagem industrial?	42
44. Na vigência de contrato de aprendizagem, a empresa pode alterar a modalidade desse contrato para prazo indeterminado?	42
45. A empresa que tem vários estabelecimentos pode concentrar a realização de atividades práticas em um único local?	42
46. Qual a alíquota do FGTS do aprendiz?	42
47. Deve ser recolhida a contribuição sindical prevista no art. 579 da CLT referente aos aprendizes?	42
48. É permitido o trabalho do aprendiz aos domingos e feriados?	42
49. Ao aprendiz são assegurados integralmente as vantagens e/ou benefícios concedidos aos demais empregados da empresa constantes dos acordos ou convenções coletivas? ..	42
50. O aprendiz tem direito ao seguro-desemprego?	43
51. A rescisão do contrato de trabalho do aprendiz deve ser assistida (homologada)?	43
52. Qual o prazo legal para efetuar a rescisão contratual?	43
53. A contratação, dispensa ou rescisão do contrato do aprendiz devem ser informadas no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)?	44
54. O aprendiz deve ser incluído na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)?	44
55. Quais as instituições qualificadas para ministrar curso de aprendizagem profissional em nível técnico?	44
56. Como o SENAI encaminhará os dados serem incluídos na matriz de informação das matrículas de aprendizagem profissional do MTE?	44
57. Aluno matriculado em curso gratuito pode cursar, simultaneamente, outro curso gratuito do SENAI na mesma ou em outra escola?	44

ANEXOS

ANEXO 1 – CLT – Capítulo IV – Da Proteção do Trabalho do Menor	45
ANEXO 2 – Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005.....	51
ANEXO 3 – Portaria MTE nº 615, de 13 de dezembro de 2007	61
ANEXO 4 – Decreto 6.635, de 5 de novembro de 2008	65
ANEXO 5 – Portaria MTE nº 1.003, de 4 de dezembro de 2008	68
ANEXO 6 – Instrução Normativa MTE 75, de 8 de maio de 2009	73
ANEXO 7 – Portaria 1.715, de 21 de setembro de 2009	82
ANEXO 8 – Portaria 2.185, de 5 de novembro de 2009.....	83



Apresentação

O Departamento Nacional do SENAI apresenta a **Cartilha da Aprendizagem: Perguntas e Respostas**, contendo orientações atualizadas referentes aos novos dispositivos legais e normativos.

As ações que vêm sendo desenvolvidas no âmbito da aprendizagem nos Departamentos Regionais têm se caracterizado por uma resposta efetiva ao movimento iniciado em 1999 com o projeto Novos Rumos da Aprendizagem.

Cabe assinalar que a aprendizagem não se limita a um mero cumprimento de imposição legal. Trata-se, na verdade, de uma importante estratégia de geração de oportunidade de formação e emprego para os jovens e de renovação dos quadros de pessoal qualificado das empresas industriais.

De fato, podemos considerar a aprendizagem como estratégia da maior relevância, que traz benefícios, presentes e futuros, para a população, para as empresas, para a sociedade e para o país.

É oportuno enfatizar que os atores envolvidos na aprendizagem precisam pautar-se, permanentemente, por uma atitude de entendimento e negociação.

De 2004 para cá, surgiram novas questões e novas interpretações, em decorrência da aplicação da Lei nº 10.097/2000 e, sobretudo, a partir da Lei nº 11.180/2005, do Decreto nº 5.598/2005, do Decreto nº 6.635/2008 e da Portaria nº 2.185/2009.

A Lei nº 11.180/2005, que amplia a faixa etária de 14 a 18 para 14 a 24 anos, pode ser considerada um marco divisório na trajetória histórica da aprendizagem no Brasil, com um novo perfil da clientela.

Reafirma-se que este trabalho deverá ser enriquecido em novas edições, com a participação e experiência dos Departamentos Regionais.

Prof. José Manuel de Aguiar Martins
Diretor Geral do SENAI



Introdução

Este documento tem o objetivo de subsidiar os Departamentos Regionais do SENAI e suas unidades operacionais, nos assuntos relacionados à aprendizagem, contratação e matrícula de aprendizes. Não se pretende, esgotar a matéria, que é ampla, seja no âmbito estritamente legal, seja no aspecto pedagógico.

Nesta edição, as questões selecionadas resultaram de consultas feitas pelos Departamentos Regionais em encontros técnicos, videoconferências e publicações organizadas pelos Departamentos Regionais.

Cabe destacar, como importante fonte de consulta, o **Manual da Aprendizagem**, publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Além das perguntas e respostas mais freqüentes, esta publicação contém as seguintes partes:

- conceitos básicos;
- atores e suas atribuições;
- a aprendizagem industrial e a gratuidade e;
- questões operacionais da aprendizagem industrial.

A leitura cuidadosa dos conceitos básicos e dos textos das leis e normas oferece resposta satisfatória para a maioria das questões. As dúvidas ocorrem quando os textos legais e normativos não são suficientemente claros, dando margem a interpretações, às vezes, conflitantes.

A legislação sobre a aprendizagem pode ser consultada na **Coletânea de Leis**, organizada pela Unidade de Educação Profissional e Tecnológica (UNIEP) em parceria com a Área Compartilhada de Informação e Documentação (ACIND) e apresentada no endereço eletrônico www.senai.br/legislacao.



CONCEITOS BÁSICOS

1. APRENDIZAGEM

Aprendizagem profissional, segundo conceito legal, é a formação técnico-profissional compatível com o desenvolvimento físico, moral, psicológico e social do jovem caracterizada por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva, desenvolvidas no ambiente de trabalho e caracteriza-se pela articulação entre formação e trabalho.

Aprendizagem industrial, tipo de aprendizagem profissional voltada para a indústria, destina-se qualificar jovens aprendizes para indústria.

2. APRENDIZ

Aprendiz é o jovem maior de quatorze e menor de vinte e quatro anos de idade, que celebra contrato de aprendizagem nos termos do art. 428 da CLT.

A condição de aprendiz, portanto, pressupõe formalização do contrato do jovem pela empresa e da sua matrícula em curso ou programa de aprendizagem no SENAI. A idade máxima prevista não se aplica a aprendizes com deficiência (Decreto nº 5.598/2005, artigo 2º, parágrafo único).

3. CONTRATO DE APRENDIZAGEM E SUA DURAÇÃO

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, com duração máxima de 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, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

O prazo máximo de dois anos de duração do contrato de aprendizagem não se aplica a aprendizes com deficiência.

Para fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

A duração da aprendizagem compreende uma fase escolar e, quando pertinente, considerando o projeto pedagógico e a viabilidade por parte da empresa, um período de prática profissional curricular na mesma, com atividades teóricas e práticas correlacionadas, garantida a preponderância da dimensão educacional sobre a produtiva, conforme disposto no art. 23 do Decreto 5598/2005.

O período de prática profissional curricular na empresa poderá ser realizado de forma concomitante, intercalada ou seqüencial à fase escolar, ficando a cargo de cada Departamento Regional a definição de sua estratégia, em negociação com as empresas, resguardados os critérios de eficiência operacional do SENAI (art. 20. do Decreto 5.598/2005).

A duração diária (jornada) do trabalho do aprendiz não poderá exceder a seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação da jornada. Esse limite poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

Devem constar no contrato de aprendizagem as seguintes informações básicas:

- qualificação da empresa contratante;
- qualificação do aprendiz;
- identificação da entidade que ministra o curso;
- designação da função e curso no qual o aprendiz estiver matriculado;
- salário ou remuneração mensal;
- jornada diária e semanal, com indicação dos tempos dedicados a fase escolar e a prática profissional curricular na empresa;
- termo inicial e final do contrato de aprendizagem;
- assinatura do aprendiz e do responsável legal da empresa. Em caso de aprendiz menor de 18 anos de idade o contrato deverá ser assinado por seu responsável legal.



4. COTAS DE APRENDIZES

Os estabelecimentos de qualquer natureza - excluindo-se as microempresas e empresas de pequeno porte e as entidades sem fins lucrativos (ESFLs) que tem por objetivo a formação profissional - são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem um número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

A cota, portanto, corresponde ao número de aprendizes resultante da aplicação dos referidos percentuais, segundo fatores e critérios estabelecidos pelo Poder Público.

Para a definição das funções que demandam formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

O cálculo do número de aprendizes a serem contratados terá por base o total de trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional, excluindo-se as funções que exijam formação de nível técnico ou superior para seu exercício e as funções caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança.

Ficam excluídos da base de cálculo os empregados que executam serviços prestados sob o regime temporário, bem como os aprendizes já contratados.

Deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independente de serem proibidas para menores de dezoito anos.

Os serviços executados por trabalhadores terceirizados deverão ser computados na cota da empresa prestadora de serviços.

No cálculo da cota, as frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz.

Cabe às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, por meio da fiscalização do trabalho, fiscalizar o cumprimento das cotas de aprendizes de cada empresa.



ATORES E SUAS ATRIBUIÇÕES

A aprendizagem conta com os atores relacionados a seguir com suas respectivas atribuições.

1. Empresa

Atribuições:

- Indicar jovens para inscrição em cursos de aprendizagem, para cumprimento de cota e atendimento às necessidades da empresa.
- Contratar o jovem aprendiz.
- Remunerar o jovem aprendiz de acordo com os termos legais.
- Garantir ao jovem aprendiz os direitos trabalhistas e previdenciários.
- Designar monitor responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz quando em período de prática profissional curricular na empresa.
- Atender o que dispõe a legislação quando da realização da prática profissional na empresa.

2. SENAI

Atribuições:

- Apoiar a empresa na seleção de candidatos à aprendizagem, quando solicitado pela empresa.
- Atender às demandas das empresas, oferecendo cursos de aprendizagem industrial.
- Inscrever e matricular os jovens encaminhados pelas empresas, observados os requisitos definidos nos planos de curso.

- Informar à empresa a frequência do jovem no curso e seu desempenho.
- Supervisionar o desenvolvimento de prática profissional na empresa.
- Certificar a qualificação profissional do aprendiz.

3. Aprendiz

Atribuições:

- Frequentar com assiduidade o curso de aprendizagem.
- Executar com zelo e diligência as atividades necessárias ao desenvolvimento das competências profissionais requeridas pela qualificação.
- Assinar o contrato de aprendizagem, em caso de jovem maior de 18 anos de idade.

4. Responsável pelo aprendiz com menos de 18 anos

Atribuições:

- Assinar o contrato de aprendizagem
- Acompanhar o desempenho do aprendiz durante a realização da aprendizagem.

5. Superintendência Regional do Trabalho e Emprego

Atribuições:

- Calcular a cota de aprendizes a ser cumprida pela empresa.
- Fiscalizar as empresas quanto ao cumprimento da cota de aprendizes.
- Aplicar as medidas cabíveis quando do não cumprimento da cota de aprendiz e das normas de saúde e segurança.
- Fiscalizar as condições dos estabelecimentos para a realização da prática profissional.



A APRENDIZAGEM INDUSTRIAL E A GRATUIDADE

A aprendizagem industrial é um importante instituto jurídico que associa emprego e formação. É regulada por normas do trabalho, da educação e das instituições formadoras. Pela legislação trabalhista, a aprendizagem concretiza-se com a contratação e matrícula do aprendiz. Na legislação educacional, a aprendizagem situa-se no âmbito da educação profissional como formação inicial ou educação técnica de nível médio.

No SENAI, a aprendizagem constitui objetivo regimental e estratégia prioritária de atendimento às cotas de aprendizes das empresas industriais contribuintes. Na relação contratual de aprendizagem, são partes a empresa empregadora e o aprendiz; nessa relação, o SENAI é uma instituição provedora de formação.

Tradição em aprendizagem gratuita

A aprendizagem industrial constitui objetivo regimental e estratégico do SENAI e sempre foi gratuita. Desenvolvida em cursos ou programas regularmente oferecidos para empresas contribuintes deve ser financiada com recursos da contribuição compulsória.

As alterações regimentais decorrentes do Decreto nº 6.635, de 05 de novembro de 2008, reafirmaram e fortaleceram a orientação institucional já adotada para essa modalidade formativa

Os alunos dos cursos de aprendizagem industrial, contratados ou não, estão dispensados da autodeclaração de baixa renda (conforme Resolução 394/09 do Conselho Nacional do SENAI) e são computados na parcela de gratuidade fixada no artigo 68 do Regimento, em função da obrigatoriedade legal de cota de aprendizes a que estão sujeitas as empresas e do compromisso regimental do SENAI de atendimento a essa demanda.

Os cursos de formação inicial compreendem as qualificações profissionais, com o mínimo de 160 horas, e os de aprendizagem industrial com no mínimo 400 horas.

Alunos com ou sem contrato de aprendizagem

Desde os primórdios do SENAI, a preferência para matrícula nos cursos de aprendizagem industrial sempre foi e continua sendo para jovens aprendizes contratados e encaminhados pelas empresas industriais contribuintes. Além disso, os DRs adotam, em graus variados, segundo as peculiaridades regionais, a estratégia de preencher o restante das vagas com alunos ainda sem contrato de aprendizagem.

Tal estratégia acontece basicamente por dois motivos. Primeiramente, por haver empresas que, por razões diversas, preferem não recrutar aprendizes e efetuar as devidas contratações de alunos selecionados e já matriculados no SENAI. Em segundo lugar, porque, além da reserva para atendimento das cotas de aprendizes das empresas, trata-se de aproveitamento de vagas ainda disponíveis para contratação, de acordo com o calendário escolar e o plano de matrículas, com conseqüente redução do custo-aluno.

Na prática, trata-se de estratégia de escolha de cada DR. O desejável é que se alcance, sempre, o maior número possível de aprendizes contratados.

O processo seletivo de candidatos aos cursos de aprendizagem decorre dessa escolha. Se a opção for de matrícula exclusivamente para aprendizes contratados, então a seleção estará restrita a candidatos encaminhados pelas empresas. Se a opção for a de classes e turmas mistas, com aprendizes contratados e alunos desempregados, então a seleção poderá ser aberta a candidatos da comunidade, com preferência aos encaminhados pelas empresas.

QUESTÕES OPERACIONAIS DA APRENDIZAGEM INDUSTRIAL

Breve histórico

A aprendizagem, desde os seus primórdios na Idade Média, foi uma solução adotada para a transmissão das técnicas de cada ofício e de preparação de novos artesãos demandados nas cidades e nos campos. Cada mestre mantinha tantos aprendizes, familiares ou por indicação de parceiros e amigos, que, ao mesmo tempo, produziam e, de forma assistemática, aprendiam até que alcançassem o status de oficial ou de novo mestre. E, dessa forma, o ciclo se realimentava indefinidamente, provendo carpinteiros, pedreiros, canteiros, ferreiros, armeiros, tecelões, seleiros e outros artífices, tudo sob o manto protetor das corporações de ofícios.

Esse modelo permaneceu inalterado praticamente até a revolução industrial no século XVIII.

Com a industrialização, as nações européias, com longa tradição de aprendizagem profissional, foram introduzindo, gradativa e juntamente com a aprendizagem no próprio local de trabalho, a formação metódica em ambientes especificamente organizados para as atividades de ensino. Essa mudança ocorreu seja por razões de maior eficiência e produtividade da aprendizagem metódica, seja por conveniência do ambiente fabril que passava a nortear-se por métodos, tempos e movimentos de produção nem sempre compatíveis com o processo de formação.

Com a formação metódica realizada em escolas de aprendizagem permanecia, contudo, o problema da transição entre a escola e a produção propriamente dita. Diante disso, as empresas interessadas em assegurar um processo eficiente de expansão e renovação dos quadros profissionais passaram a receber aprendizes para a realização de um período de prática profissional curricular, de forma intercalada, concomitante ou subsequente ao período de aprendizagem metódica em ambiente escolar.

No Brasil, a aprendizagem passa a ter presença significativa com o processo de industrialização, ganhando contornos mais definidos a partir da década de 40 do século XX, basicamente, por meio de duas medidas intimamente associadas:

1ª a criação dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, a começar pelo SENAI, com o Decreto lei nº 4.048 de 1942, focalizado na indústria; e

2ª a obrigatoriedade legal de contratação e matrícula de cotas de aprendizes pelas empresas industriais a partir de 1942; essa obrigatoriedade foi legalmente estendida a todos os estabelecimentos produtivos a partir do ano 2000, com a Lei nº 10.097.

Nas últimas sete décadas, a aprendizagem, acompanhando o desenvolvimento da indústria e da economia brasileira, em termos de produtividade e tecnologia, vem apresentando ciclos de crescimento e de declínio.

No SENAI, desde 1999, com o projeto Novos Rumos, a aprendizagem vem crescendo e se renovando continuamente. Nesse sentido, o SENAI, por antecipação, encontra-se em alinhamento à atual política pública de fortalecimento da aprendizagem que, de fato, constitui uma virtuosa associação entre formação e emprego. Trata-se de uma valiosa oportunidade, ainda que não se trate de garantia plena, de inserção de jovens no mercado de trabalho formal.

Em resumo, a aprendizagem apresenta, atualmente, duas dimensões indissociáveis e igualmente relevantes: uma etapa na escola e outra na empresa em situação real de trabalho. A etapa na escola caracteriza-se por atividades planejadas de ensino e de aprendizagem, compreendendo disciplinas instrumentais e relacionadas, bem como simulações e práticas em ambientes pedagógicos. A etapa na empresa, integrante do currículo da aprendizagem, deve ser pedagogicamente articulada à etapa escolar, mas não se confunde com a prática desenvolvida na própria escola. Em função da multiplicidade de situações do aprendiz e da empresa, a etapa da aprendizagem na empresa apresenta uma complexidade operacional que acaba dificultando a adoção de procedimentos uniformes. Conquanto necessária, a realização dessa etapa precisa ser flexível e individualizada, ajustada às condições da cada aprendiz e de cada empresa.

Com o objetivo de aprofundar a compreensão da etapa na empresa, integrante do currículo da aprendizagem, serão apresentadas e examinadas, a seguir, a regra geral, o significado de atividades teóricas e práticas, três questões operacionais, situações fora do padrão e algumas soluções práticas.

A regra geral

A aprendizagem profissional é regulada por lei (artigos 428 a 433 da CLT) e concretiza-se por meio de contrato de trabalho especial, com duração máxima de dois anos, entre um jovem de 14 a 24 anos de idade e uma empresa, exceto para aprendizes com deficiência. Durante o contrato de aprendizagem devem ser desenvolvidas atividades teóricas e práticas, de complexidade progressiva, correspondentes a uma formação técnico-profissional metódica.

Assim dispõe a norma. Sua aplicação, todavia, apresenta uma grande variedade de situações, especialmente na parte referente às *atividades teóricas e práticas*, cuja compreensão parece não ser muito clara tanto para as instituições que realizam a aprendizagem quanto para os órgãos de fiscalização.

Atividades teóricas e práticas, afinal o que são?

Afinal, em que consistem essas *atividades teóricas e práticas*. Segundo depoimentos de especialistas que teriam colaborado na elaboração do texto legal, a intenção do legislador foi a de que as *atividades teóricas* deveriam ser desenvolvidas na escola e as *atividades práticas* na empresa. Aqui já surge um problema, pois a aprendizagem industrial, em geral, requer uma forte dose de *atividades práticas* na própria escola. E não se pode rejeitar a idéia de que há *atividades teóricas* de aprendizagem que, eventualmente, podem e precisam ser desenvolvidas na empresa.

Tais situações, no entanto, não dizem ou esclarecem sobre o significado da expressão *atividades teóricas e práticas* ou, simplesmente, *teoria e prática*. Segundo o **Dicionário Caldas Aulete**, *teoria* é o “conhecimento puramente especulativo, hipotético; conjunto de idéias que dão base a uma filosofia, uma ciência, uma visão a respeito de aspectos da realidade”. *Prática*, para a mesma fonte, é o que é “funcional; apropriado, conveniente para determinada situação ou para o dia-a-dia; ato de praticar uma atividade habitualmente; experiência assim adquirida”.

O **Glossário de educação profissional e tecnológica do SENAI** registra os seguintes conceitos:

- *Teoria* – é o conjunto de conhecimentos, conceitos ou princípios sistematizados que explicam fenômenos ou fatos e que podem fundamentar uma prática. Em educação profissional, é o conjunto de conhecimentos e conteúdos fundamentais de determinada profissão, pedagogicamente organizados e indissociavelmente articulados à prática.
- *Prática* – é a execução ou realização de uma atividade ou experiência, fundamentada ou não em uma teoria. Em educação profissional, a prática, indissociável da teoria, é absolutamente indispensável para a aquisição de competências.

Vê-se, pois, que *atividade prática* não quer dizer necessária e exclusivamente atividade em ambiente produtivo. Há *prática* tanto nas tarefas e operações típicas de uma ocupação na empresa quanto em ambiente pedagógico em oficinas de aprendizagem ou laboratórios. Sem dúvida, há prática na resolução de problemas e exercícios de matemática. Há *prática* na elaboração de desenhos, projetos e relatórios. E tudo isso com maior ou menor fundamentação teórica de conhecimentos humanos mobilizados de forma interdisciplinar.

Essa breve digressão serve para evidenciar que o emprego da expressão *atividades teóricas e práticas* no texto legal sobre aprendizagem conduz a equívocos e distorções conceituais e operacionais.

Seria mais adequado dizer *aprendizagem profissional* desenvolvida em duas etapas articuladas, uma na escola e outra na empresa, com *teoria e prática* nos dois ambientes, podendo-se supor predominância da prática na empresa.

Mas não se pode cogitar, também, de um currículo de aprendizagem sem expressivo componente de prática na própria escola.

A etapa na empresa corresponde ao que comumente se denomina *prática profissional curricular* realizada na empresa em situação real de trabalho.

Três questões operacionais da aprendizagem

A combinação das atividades de aprendizagem na escola e na empresa constitui um campo fértil de “verdades e incertezas”. Há ocupações que, dada a baixa complexidade, podem ser objeto de aprendizagem somente na empresa. Em outras, porém, só se conseguem resultados eficazes, sistemáticos e financeiramente vantajosos em ambientes pedagogicamente planejados para o desenvolvimento do processo formativo. Mas, de fato, a aprendizagem só se completa com a prática em situação real de trabalho no ambiente produtivo, de forma articulada e coerente com a aprendizagem na escola. Daí, portanto, a necessidade de período de aprendizagem na empresa para que a qualificação profissional seja integralizada.

As questões mais freqüentes sobre a aprendizagem na relação entre a etapa na escola e a etapa na empresa são:

- 1ª questão: Quando deve ocorrer a etapa na empresa em relação à etapa na escola, considerado um mesmo aprendiz num mesmo curso?
- 2ª questão: Que atividades devem ser desenvolvidas na etapa da aprendizagem na empresa?
- 3ª questão: Qual deve ser a carga horária de cada uma dessas etapas?

A primeira questão não oferece maiores dificuldades, pois, praticamente, tudo é possível, a saber:

- a) Etapa da aprendizagem na empresa realizada de forma subsequente, ou seja, após a etapa na escola;
- b) Etapa da aprendizagem na empresa realizada de forma concomitante à etapa na escola, isto é, escola em um período do dia e empresa no outro período;
- c) Etapa da aprendizagem na empresa realizada de forma intercalada com a etapa na escola, também conhecido por “sistema dual”, em que se combinam 4, 3, 2 ou 1 dia da semana



na empresa, com, respectivamente, 1, 2, 3 ou 4 dias na escola; as formas mais comuns são de 3 ou 4 dias na empresa e 2 ou 1 dia na escola;

- d) Combinações das formas anteriores, segundo a circunstância, podendo-se admitir, até mesmo, uma fase preliminar, anterior à etapa da aprendizagem na escola, de integração do jovem aprendiz na empresa que o contrata.

A segunda questão também é facilmente resolvida com a simples leitura de um dispositivo legal, dentre outros:

- o Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, em seu art. 23, § 4º, dispõe

“Nenhuma atividade prática poderá ser desenvolvida no estabelecimento em desacordo com as disposições do programa de aprendizagem.”

Esse preceito é claro e definitivo. São conhecidas, entretanto, as freqüentes dificuldades operacionais de:

- planejamento, supervisão e avaliação pela escola;
- execução e monitoria pela empresa; e
- acompanhamento pelos órgãos de fiscalização.

A terceira questão, que se refere às cargas horárias da aprendizagem na escola e na empresa, é de difícil consenso e solução. A fixação de norma a respeito, além da ausência ou precariedade de qualquer fundamento técnico, acaba por excluir de uma discutível “normalidade” uma grande variedade de situações concretas e corriqueiras. Só para evidenciar a fragilidade de algumas tentativas de fixar uma proporção entre tais cargas horárias, bastaria lembrar que no “sistema dual” admite-se, sem traumas e sem agonias, de 80 a 20% do tempo na empresa e, conseqüentemente, de 20 a 80% na escola.

Em primeiro lugar, há o tempo máximo, previsto em lei, de duração do contrato de aprendizagem. Contrato esse que, em termos ideais, deveria ser iniciado no primeiro dia do curso de aprendizagem e concluído no último dia, consideradas as etapas na escola e na empresa. Também idealmente, o currículo do curso, elaborado pela escola, tendo por base o perfil profissional a ser desenvolvido, deve explicitar o tempo necessário para as duas etapas. Tudo idealmente, pois na prática as situações são de tal forma diversificadas que se torna mais viável e preferível estabelecer, no plano de curso, uma carga horária padrão para a etapa escolar e uma carga horária mínima de etapa na empresa, etapa esta que deve ser individualizada segundo a condição de cada aprendiz e de cada empresa. No certificado de conclusão do curso e no histórico escolar devem ser lançadas a carga horária padrão da etapa escolar e, quando for o caso, a carga horária efetivamente cumprida na empresa.

Situações fora do padrão

São inúmeras as situações que fogem do padrão. Alguns exemplos a seguir:

- Segundo a tradição, há empresas que preferem contratar aprendizes que já tenham sido recrutados, matriculados e mesmo cursando a etapa escolar da aprendizagem. Isso pode ocorrer a qualquer momento do curso, acarretando situações completamente individualizadas no que se refere à mencionada carga horária da etapa do curso na empresa, mais a variável da duração do contrato.
- Há empresas que, seja pela natureza da atividade seja por política corporativa, limitam-se a cumprir as cotas de aprendizes somente na etapa escolar. O término dos contratos, em tais casos, coincide com a conclusão da etapa escolar e a empresa, logo a seguir, providencia a reposição da cota.
- Há empresas, praticamente todas do setor industrial, cujas atividades são consideradas perigosas ou insalubres e, portanto, inviáveis para a etapa da aprendizagem na empresa aos menores de 18 anos, de acordo com norma do MTE. Em tais casos, é preciso encontrar solução mediante entendimento entre a escola, a empresa e o agente de fiscalização.
- Há alunos matriculados e cursando a aprendizagem na escola, aguardando eventual contratação durante o curso, que, por razões diversas, chegam ao final da etapa escolar sem que surja uma oportunidade de contratação. A formação obtida por tais alunos, ainda que “incompleta” segundo os preceitos da aprendizagem, não pode ser desconsiderada. Ou as escolas encontram um meio de suprir a lacuna da etapa do curso na empresa ou, o que é mais freqüente, a escola emite um certificado de qualificação referente somente à etapa escolar.
- Há cursos de aprendizagem que, em função do perfil profissional a ser desenvolvido, têm carga horária da etapa escolar de 1.600 horas durante dois anos, esgotando na escola, portanto, o tempo máximo do contrato de aprendizagem.
- Há os períodos de recesso escolar não coincidentes com as férias contratuais do aprendiz. Em geral, há pelo menos um mês de recesso escolar em que o aprendiz pode cumprir uma carga horária aproximada de 80 horas na empresa.
- A condição de aprendiz não se restringe exclusivamente aos cursos de aprendizagem, podendo ocorrer, individualmente, segundo a demanda da empresa e as condições do jovem e da escola, em outras modalidades de educação profissional e tecnológica, observada a legislação em vigor.
- Os cursos de aprendizagem podem ser caracterizados como cursos técnicos de nível médio. Nesse caso, a carga horária de estágio supervisionado prevista no respectivo plano de curso estará contida na etapa da aprendizagem na empresa.



- Embora incomum a partir do novo limite máximo de idade de 24 anos incompletos, estabelecido pela Lei nº 11.180 de 2005, pode ocorrer o chamado implemento de idade, ou seja, o aprendiz completar 24 anos durante a vigência do contrato de aprendizagem que, nesse caso, deve ser rescindido, assegurada a conclusão da etapa escolar.
- De acordo com a lei, a idade máxima de 24 anos para a aprendizagem profissional não se aplica aos aprendizes com deficiência;
- Ainda sob amparo legal, persiste, equivocadamente, a exceção de que a duração máxima de dois anos para o contrato de aprendizagem não se aplica aos aprendizes com deficiência.

É preciso também considerar que as situações apontadas e outras totalmente imprevistas podem estar presentes numa mesma turma de aprendizagem, o que confirma a hipótese de que a combinação das cargas horárias da etapa escolar da aprendizagem com a etapa na empresa pode ser individualizada, segundo cada situação concreta.

Algumas soluções práticas

No SENAI, de acordo com a diretriz institucional nº 41, aprovada pela Resolução nº 329 de 2007 do Conselho Nacional, a carga horária mínima dos cursos de aprendizagem é de 400 horas, correspondente, em geral, a um semestre letivo de 100 dias com 4 horas diárias. Na prática, por conveniência operacional e segundo os perfis profissionais, os cursos são estruturados com carga horária de múltiplo de 400 para a etapa escolar, até o máximo de 1.600 horas.

A diretriz nº 40 dispõe que *“A duração total da aprendizagem industrial compreende uma fase escolar, com atividades teóricas e práticas, e, quando necessário e viável, um período de prática profissional curricular na empresa, observadas as leis e normas em vigor”*.

Quando necessário e viável, pois há, pelo menos, duas situações em que a etapa na empresa se torna inviável: nas empresas cujas atividades sejam consideradas perigosas e insalubres, com proibição para menores de 18 anos e nos cursos em que a etapa escolar tem a carga horária de 1.600 horas desenvolvidas em dois anos.

Admitindo-se a contratação do aprendiz no início do curso de aprendizagem, podem ser simuladas algumas situações comuns e práticas, referentes às cargas horárias das etapas na escola e na empresa:

- Etapa na escola de 400 horas, recomenda-se que a etapa na empresa tenha carga horária mínima de 400 horas, podendo esta ser ampliada de acordo com o contrato de cada aprendiz.

- Etapa na escola de 800 horas, recomenda-se que a etapa na empresa tenha carga horária mínima de 800 horas, podendo esta ser ampliada de acordo com o contrato de cada aprendiz.
- Etapa na escola de 1.200 horas, recomenda-se que a etapa na empresa tenha carga horária mínima de 400 horas, podendo esta ser ampliada de acordo com o contrato de cada aprendiz.
- Etapa na escola de 1.600 horas, recomenda-se que a etapa na empresa tenha carga horária mínima de 160 horas (cumpridas durante os recessos escolares), podendo esta ser ampliada de acordo com o contrato de cada aprendiz.

Para determinadas ocupações, em função da natureza da atividade produtiva e de condições desfavoráveis à presença do aprendiz na empresa contratante, “ as aulas práticas podem ocorrer na própria entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica”, de acordo com o artigo 23 do Decreto nº 5.598/2005. O plano de curso deverá prever essa situação e o ambiente de ensino para a prática profissional na própria escola deverá reproduzir da melhor maneira possível as condições do ambiente produtivo. Tais requisitos constituem traço comum das escolas SENAI.

Cabe assinalar que, em recentes estudos e projetos de revisão de perfis e de reformulações curriculares, observa-se uma tendência predominante de carga horária da etapa escolar dos cursos de aprendizagem industrial básica de 800 horas.

É desejável que a carga horária diária na empresa seja de 4 horas, com vistas a facilitar a conclusão da educação básica pelo aprendiz.

A etapa de realização da aprendizagem na empresa deve ser documentada por meio de relatório mensal com: nome e endereço do estabelecimento, nome do aprendiz, mês de referência, área de atividade do aprendiz, atividade diária realizada e respectiva carga horária, carga horária mensal, avaliação mensal do aprendiz pelo monitor ou instrutor da empresa, nome e assinatura do monitor ou instrutor e avaliação mensal por responsável pela supervisão da escola. No último relatório serão registradas a síntese das avaliações e a carga horária total realizada.

A conclusão do curso e correspondente certificação serão efetivadas quando as duas etapas estiverem concluídas ou ao término da etapa escolar nas hipóteses de não realização da etapa na empresa.

A aprendizagem técnica de nível médio rege-se pelas normas oficiais dessa modalidade de ensino.

A forma predominante de etapa da aprendizagem na empresa é a subsequente e, durante a sua realização, a condição de aprendiz matriculado e freqüente deve ser registrada no sistema de controle estatístico da produção do Departamento Nacional do SENAI. A conclusão, em função do contrato de aprendizagem, poderá ocorrer em qualquer mês do ano.



Com referência à gratuidade, estabelecida pelo Decreto nº 6.635 de 2008 que alterou disposições regimentais do SENAI, cabe destacar que, segundo diretriz institucional, a aprendizagem é inteiramente gratuita para os aprendizes encaminhados pelas empresas contribuintes do SENAI, e os alunos dos cursos de aprendizagem estão dispensados de apresentação da autodeclaração de baixa renda.

Conclusões

A aprendizagem profissional em seu sentido original e pleno é constituída por uma etapa formativa na escola articulada a outra na empresa em situação real de trabalho. As instituições que oferecem aprendizagem devem buscar formas e soluções no sentido de viabilizar adequadamente essas duas etapas.

Constata-se, todavia, que a etapa da aprendizagem na empresa apresenta uma série de particularidades que determinam as condições de flexibilidade e de individualização de procedimentos e resultados para cada aprendiz e cada empresa.

Os perfis profissionais requeridos pela indústria são cada vez mais exigentes em termos de escolaridade e de qualificação.

A aprendizagem industrial continua sendo uma importante estratégia de atendimento às demandas da indústria e dos jovens em matéria de educação profissional.





PERGUNTAS E RESPOSTAS MAIS FREQUENTES

1. O que é programa de aprendizagem?

É o conteúdo pedagógico desenvolvido por meio de atividades teóricas e práticas, sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, devendo conter, basicamente, os objetivos do curso, as competências a serem desenvolvidas, os conteúdos a serem trabalhados, a carga horária prevista, bem como as estratégias de acompanhamento e avaliação.

2. Quais as instituições qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem?

São qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem as seguintes instituições:

a) Os Serviços Nacionais de Aprendizagem:

1. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI);
2. Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC);
3. Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR);
4. Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT);
5. Serviço Nacional de Cooperativismo (SESCOOP);

b) as Escolas Técnicas de Educação, inclusive as agropecuárias;

c) as Entidades sem Fins Lucrativos (ESFLs), que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e a educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CLT, arts. 429 e 430).

3. Se não houver curso previsto para iniciar no SENAI, como proceder em caso de fiscalização?

O SENAI deve manter estreito relacionamento com as empresas industriais e com as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, com vistas a informar seu calendário escolar semestral/anual, identificando os períodos previstos para editais de seleção de alunos e início dos cursos de aprendizagem.

Diante de condições especiais, quando a fiscalização impuser à empresa industrial o cumprimento da cota fora do período previsto no calendário escolar, o SENAI deve buscar receber jovens aprendizes em seus cursos regulares ou desenvolvidos por meio de estratégias flexíveis, de acordo com as necessidades das empresas.

4. No caso de o SENAI não oferecer cursos de interesse de uma empresa, como proceder?

A demanda das empresas poderá ser encaminhada, a qualquer momento, para ser analisada pelo SENAI, que está estruturado para desenvolver programas que atendam as necessidades do segmento industrial, desde que garantido o caráter de uma qualificação profissional reconhecida pelo mercado de trabalho e em sintonia com a CBO.

O atendimento pode ser realizado através de cursos e programas regulares ou por meio de estratégias flexíveis, utilizando a sua rede de unidades operacionais.

5. É possível haver curso de aprendizagem a distância?

Embora a Portaria MTE nº 1003/2008 considere a possibilidade de curso de aprendizagem profissional a distância, dentro de determinados critérios pedagógicos, ainda não é adotada essa prática no SENAI, por entender que não há esclarecimentos adequados quanto a aspectos inerentes à relação trabalhista, pois a aprendizagem prevê contrato especial de trabalho, com duração, jornada, salário-hora mensal, frequência e horários definidos, em função da organização do respectivo curso ou programa.

6. Quem fica responsável por acompanhar o aprendiz no exercício das atividades práticas dentro da empresa?

A empresa deve designar formalmente um monitor, ouvida a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, que ficará responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, de acordo com o programa de aprendizagem (Decreto nº 5.598/05, art. 23 § 1º).

7. Como deve ser feita a indicação do aprendiz?

O empregador dispõe de liberdade para recrutar e indicar os candidatos a aprendizes, observados os dispositivos legais pertinentes à aprendizagem e as diretrizes institucionais e as especificidades de cada curso ou programa de aprendizagem profissional.

8. O jovem aprendiz pode ficar na empresa somente meio expediente?

Sim. Não existe limite mínimo para a jornada do aprendiz na empresa. A legislação prevê apenas os limites máximos.



9. Qual a jornada de trabalho máxima permitida para o aprendiz?

A jornada de trabalho legalmente permitida é de:

- 6 horas diárias, no máximo, para os que ainda não concluíram o ensino fundamental, computadas as horas destinadas às atividades teóricas e práticas (CLT, art. 432, caput).
- 8 horas diárias, no máximo, para os que concluíram o ensino fundamental, computadas as horas destinadas às atividades teóricas e práticas (CLT, art. 432, § 1º).

Em qualquer caso, a compensação e a prorrogação da jornada são proibidas (CLT, art. 432, caput).

Na fixação da jornada do aprendiz adolescente, na faixa entre 14 e 18 anos, a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica deve também observar os demais direitos assegurados pela Lei nº 8.069/90 – ECA (Decreto nº 5.598/05, art. 21).

10. O aprendiz terá direito a algum comprovante de conclusão do curso de aprendizagem?

Sim, ao aprendiz que tiver concluído, com aproveitamento, o curso de aprendizagem, será concedido, obrigatoriamente, certificado de qualificação profissional (CLT, art. 430, § 2º).

11. Qual deve ser o salário do aprendiz?

Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo/hora. Entende-se por condição mais favorável aquela fixada no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, onde se especifique o salário mais favorável ao aprendiz, bem como o piso estadual disposto pela Lei Complementar 103/2000.

12. A falta ao curso de aprendizagem pode ser descontada do salário?

Sim, pois as horas dedicadas às atividades teóricas ou práticas do curso de aprendizagem integram a jornada do aprendiz, podendo ser descontadas as faltas que não forem legalmente justificadas (CLT, art. 131) ou autorizadas pelo empregador.

13. O aprendiz com idade inferior a 18 anos pode trabalhar em horário noturno? E o maior de 18 anos?

Não, uma vez que a legislação proíbe ao menor de 18 anos o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte (CLT, art. 404), para o trabalho urbano.

No caso do aprendiz maior de 18 anos é permitido o trabalho noturno, fazendo jus ao recebimento do adicional correspondente.

14. O aprendiz tem direito ao vale-transporte?

Sim, é assegurado o vale-transporte para o deslocamento residência, atividades teóricas e práticas (Decreto nº 5.598/05, art. 27).

15. Ao aprendiz são asseguradas integralmente as vantagens e/ou benefícios concedidos aos demais empregados da empresa constantes dos acordos ou convenções coletivas?

Sim, desde que haja previsão expressa nos acordos ou convenções coletivas ou por liberalidade do empregador (Decreto nº 5.598/05, art. 26).

16. Durante os recessos e horários livres das atividades formativas do curso de aprendizagem, pode o aprendiz cumprir jornada integral ou complementar na empresa?

Sim, desde que a referida hipótese esteja expressamente prevista no programa de aprendizagem e seja observada a carga horária máxima permitida pela legislação em vigor.

17. As férias contratuais do aprendiz com idade inferior a 18 anos deverão sempre coincidir com as férias escolares?

Sim, pois assim dispõe o art. 136, § 2º, da CLT.

18. Como proceder em caso de concessão de férias coletivas?

Mesmo nessa hipótese, o aprendiz com idade inferior a 18 anos não perde o direito de ter as suas férias contratuais coincidentes com as da escola regular, e deverá gozar as férias coletivas a título de licença remunerada.

19. As empresas públicas e sociedades de economia mista também estão obrigadas a contratar aprendizes?

Sim, podendo-se optar pela contratação direta, hipótese em que deverá fazê-lo por processo seletivo mediante edital ou, indiretamente, por meio das Entidades sem Fins Lucrativos – ESFLs, (Decreto nº 5.598/05, art. 16).

20. As empresas que possuem ambientes e/ou funções perigosas, insalubres ou penosas são obrigadas a contratar aprendizes?

Sim, essas empresas devem preencher a cota por meio da contratação de jovens na faixa etária entre 18 e 24 anos (Decreto nº 5.598/05, art. 11, parágrafo único).

21. O aprendiz com idade inferior a 18 anos pode trabalhar em local perigoso e insalubre? E o maior de 18 anos?

Não, somente o aprendiz maior de 18 anos, fazendo jus ao respectivo adicional. (IN 75/2009)



Excepcionalmente, é permitida a contratação de aprendizes na faixa de 14 a 18 anos em locais perigosos ou insalubres, desde que não incida em uma das hipóteses do art. 11 do Decreto nº 5.598/05 e mediante adoção das seguintes medidas:

- 1) Apresentação de parecer técnico circunstanciado, assinado por profissional legalmente habilitado em segurança e saúde do trabalho, que ateste a ausência de risco que possa comprometer a saúde e segurança do adolescente, a ser depositado na Superintendência do Trabalho e Emprego da circunscrição onde ocorrerem as referidas atividades (Decreto 6.481, de 12 de junho de 2008); e/ou
- 2) Execução das atividades práticas dos adolescentes nas instalações da própria entidade encarregada da formação técnico-profissional metódica, em ambiente protegido (Decreto nº 5.598/05 art. 23).

O Aprendiz maior de 18 anos pode laborar em ambiente insalubre ou perigoso, fazendo juz ao respectivo adicional. (IN 75/2009).

22. Quais são as formas de contratação de aprendizes?

A contratação de aprendizes deve ser feita diretamente pela empresa, e, supletivamente, a contratação poderá ser efetivada por meio das 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, a qual ficará encarregada de ministrar o curso de aprendizagem (CLT, arts. 430 e 431).

23. Quais os documentos que devem ser exigidos pela empresa por ocasião da admissão do aprendiz?

São documentos exigidos para a contratação de aprendizes:

- documento de identificação (carteira de identidade ou certidão de nascimento);
- comprovante de endereço;
- CPF
- CTPS;
- comprovante de matrícula e frequência à escola, caso não tenha concluído o ensino médio

24. Como formalizar a contratação do aprendiz?

A contratação do aprendiz deve ser formalizada mediante a assinatura do contrato pela empresa e pelo aprendiz ou representante legal, no caso de menor de 18 anos, anotação na CTPS e no livro de registro/ficha ou sistema eletrônico de registro de empregado. No campo função da CTPS, deve ser aposta a palavra Aprendiz seguida da função constante no programa de aprendizagem,

com correspondência na Classificação Brasileira de Ocupações. Em anotações gerais, deve ser especificada a data de início e término do contrato de aprendizagem (CLT, art.29).

25. O empregador pode formalizar novo contrato de aprendizagem com o mesmo aprendiz após o término do anterior, mesmo quando o prazo deste for inferior a dois anos?

Não, pois a finalidade primordial do contrato de aprendizagem estaria sendo frustrada, ao se admitir a permanência do aprendiz na empresa após o término do contrato anterior, por meio de um novo contrato de mesma natureza, ainda que, com conteúdo distinto, em vez de capacitá-lo a ingressar no mercado de trabalho. Ademais, o art.452 da CLT considera de prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro do prazo de seis meses, a outro contrato de prazo determinado, salvo se a expiração desde dependeu da execução de serviços ou da realização de certos acontecimentos.

26. Quais as hipóteses de extinção do contrato de aprendizagem?

São hipóteses de extinção do contrato de aprendizagem:

- I – ao término do seu prazo de duração;
- II – quando o aprendiz chegar à idade limite de 24 anos, salvo nos casos de aprendizes deficientes;
- III – ou, antecipadamente, nos seguintes casos:
 - a) desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
 - b) falta disciplinar grave;
 - c) ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo;
 - d) a pedido do aprendiz.

27. Quem pode atestar o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz?

O desempenho insuficiente do aprendiz referente às atividades do programa de aprendizagem deve ser evidenciado mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

28. Além das hipóteses previstas no art. 433 da CLT, há outras hipóteses de rescisão antecipada do contrato do aprendiz?

Sim, o aprendiz poderá ter o seu contrato de trabalho rescindido antecipadamente, no encerramento das atividades da empresa, morte do empregador constituído em empresa individual e falência ou encerramento das atividades da empresa, hipóteses em que terá direito, além das verbas rescisórias devidas, a indenização prevista no art. 479 da CLT (Parecer/ESC/CONJUR/MTE/Nº 06/2003).



29. Quais as implicações da continuidade do aprendiz na empresa após o término do contrato?

O contrato passa a vigorar como contrato normal, ou seja, por prazo indeterminado, com todos os direitos dele decorrentes.

30. Ao contratar um aprendiz com deficiência, a empresa está cumprindo as duas cotas?

Não, pois são duas exigências legais distintas, visando proteger direitos que não se sobrepõem: o direito à aprendizagem, em relação aos aprendizes, e o direito ao vínculo de emprego por tempo indeterminado, em relação aos portadores de deficiência (Nota Técnica nº 121 /DMSC/DEFIT/SIT/MTE, de 1º de setembro de 2004).

31. As funções preenchidas pelos aprendizes contratados devem ser computadas para efeito da base de cálculo da cota de deficientes?

Não, porque o contrato de aprendizagem é de natureza especial, de prazo determinado, cujo objetivo é a formação profissional do adolescente ou jovem, razão pela qual não deve ser incluído no cálculo da cota de pessoas com deficiência.

32. As hipóteses de estabilidade provisória decorrente de acidente de trabalho e de gravidez são aplicáveis ao contrato de aprendizagem?

Não, pois se trata de contrato com prazo determinado. As hipóteses de estabilidade provisória acidentária e a decorrente de gravidez não são aplicáveis aos contratos de aprendizagem. Entretanto, cabe ao empregador recolher o FGTS do aprendiz durante o período de afastamento (Decreto nº 99.684/90, art. 28), computando-se esse período, desde que não superior a seis meses, para fins de aquisição do direito de férias anuais.

Não há obrigatoriedade por parte da instituição formadora de reposição de aulas em função do período de afastamento do aprendiz.

Transcorrido o período de afastamento sem atingir o termo final do contrato e não sendo possível ao aprendiz concluir a formação prevista no programa de aprendizagem, o contrato deverá ser rescindido sem justa causa e poderá ser-lhe concedido um certificado de participação ou, se for o caso, um certificado de conclusão de módulo cursado.

Caso o termo final do contrato ocorra durante o período de afastamento e não tenha sido feita a opção do art. 472, parágrafo 2º, da CLT, o contrato deverá ser rescindido normalmente na data predeterminada para seu término.

33. Como fica o contrato do aprendiz recrutado pelo serviço militar?

O afastamento do aprendiz em virtude das exigências do serviço militar não constitui causa para rescisão do contrato, podendo as partes acordarem se o respectivo tempo de afastamento

será computado na contagem do prazo restante para o término do contrato do aprendiz (CLT, art. 472, caput e § 2º), cabendo à empresa, neste caso, recolher o FGTS durante o período de afastamento (Lei nº 8.036/90, art. 15, § 5º).

34. Qual é a cota de aprendizes a serem contratados?

A cota de aprendizes será fixada entre 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, por estabelecimento, calculada sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional, cabendo ao empregador, dentro dos limites fixados, contratar o número de aprendizes que melhor atender às suas necessidades. As frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz (CLT, art. 429, caput e § 1º).

35. Quais as funções que devem ser consideradas para efeito do cálculo da cota de aprendizes?

Todas as funções que demandem formação profissional, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (Decreto nº 5.598/05, art. 10, caput), salvo nas seguintes situações:

- as funções que exijam formação de nível técnico ou superior;
- os cargos de direção, de gerência ou de confiança;
- os empregados em regime de trabalho temporário, instituído pela Lei nº 6.019/73;
- os aprendizes já contratados (Decreto nº 5.598/05, art. 10º, caput e § 1º).

36. A quem compete fiscalizar o cumprimento das cotas de aprendizes?

Cabe às Superintendências Regionais de Trabalho e Emprego (SRTEs), por meio da fiscalização do trabalho, fiscalizar o cumprimento das cotas de aprendizes a que cada empresa está obrigada (IN nº 75, de 8 de maio de 2009).

37. Quando o cotista completar 24 anos, a empresa é obrigada a contratá-lo?

Não. O contrato de aprendizagem se extingue quanto o aprendiz completa 24 anos de idade e a empresa não tem obrigatoriedade de contratá-lo como empregado. Poderá fazê-lo se assim o desejar.

A idade máxima de 24 anos para o contrato de aprendizagem não se aplica ao aprendiz com deficiência.

38. Uma empresa pode indicar menores em situação de risco social, como, por exemplo, meninos de rua, para serem cotistas do SENAI?

Sim. Os menores carentes, indicados e contratados por empresas, poderão ingressar nos cursos de aprendizagem, desde que atendam aos requisitos definidos no respectivo plano de curso.



39. Uma empresa não contribuinte do SENAI pode cumprir cota de aprendizes no SENAI?

Em princípio, os cursos e vagas de aprendizagem oferecidos pelo SENAI destinam-se ao atendimento prioritário às demandas das empresas contribuintes do SENAI. Entretanto, considerando suas possibilidades e a critério de cada Departamento Regional, o atendimento a empresas não contribuintes do SENAI poderá ser realizado, como política de reciprocidade de compensação entre os demais entidades do Sistema S, ou mediante ressarcimento por parte dos interessados.

Tratamento semelhante deve ser dado aos pedidos de vagas formulados por empresas e instituições não contribuintes de qualquer Serviço Nacional de Aprendizagem, como, por exemplo, os bancos.

Em todas as hipóteses, os eventuais atendimentos não devem assumir caráter de continuidade no tempo, sendo cada caso estudado e resolvido individualmente.

40. Poderá haver matrícula de Aprendizagem Industrial que não entre na cota da gratuidade, devido à existência de contrapartida financeira de empresa?

Sim, nos casos excepcionais mencionados anteriormente de atendimento a empresas não contribuintes com ressarcimento financeiro por parte das mesmas e essas matrículas não podem ser computadas como gratuidade.

41. Os cursos de aprendizagem do SENAI precisam ser cadastrados no MTE, de acordo com a Portaria 615/2007 do MTE?

Não. Segundo a Portaria 1.003/2008 que traz alterações à Portaria 615/2007 é facultada aos Serviços Nacionais de Aprendizagem a inscrição no cadastro.

42. Há necessidade de autodeclaração de baixa renda para os alunos do curso de aprendizagem industrial?

Não, conforme disposto na Resolução nº 394/2009, do Conselho Nacional do SENAI, os alunos da aprendizagem industrial estão dispensados de apresentação de declaração dessa condição.

43. Como deve ser o atendimento às empresas de base nacional em matéria de aprendizagem industrial?

Recomenda-se entendimento e articulação, sob coordenação do DN, entre a matriz da empresa e os DRs envolvidos. Deve-se buscar a maior unidade possível nas estratégias de atendimento, com definição e formalização de responsabilidades e condições gerais.

44. Na vigência do contrato de aprendizagem, a empresa pode alterar a modalidade desse contrato para prazo indeterminado?

Não, pois o contrato de aprendizagem é de natureza especial, cujo objetivo principal é a formação profissional do aprendiz. Quando o contrato de aprendizagem chegar ao seu termo final, o adolescente/jovem poderá ser contratado por prazo indeterminado.

45. A empresa que tem vários estabelecimentos pode concentrar a realização de atividades práticas em um único local?

Sim, desde que os estabelecimentos estejam localizados em um mesmo município (art.23 parágrafo 3º, do Decreto 5.598/05). É importante lembrar que a lei faculta a concentração em um mesmo estabelecimento apenas das atividades práticas, devendo a formalização do registro do aprendiz ser efetuada pelo estabelecimento que esteja obrigado a cumprir a cota (CLT, art. 429)

46. Qual a alíquota do FGTS do aprendiz?

A alíquota do FGTS do aprendiz é de 2%, devendo ser recolhida pelo Código nº7 da Caixa Econômica Federal (art. 24, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/05)

47. Deve ser recolhida a contribuição sindical prevista no art. 579 da CLT referente aos aprendizes?

Sim, O aprendiz também integra a categoria na qual está sendo formado, não obstante só faça jus aos direitos da respectiva convenção/acordo coletivo se houver previsão expressa nesse sentido. Assim, a empresa deve recolher a contribuição sindical em relação a todo aprendiz, pois o chamado “imposto sindical” é devido por todos os empregados da categoria.

48. É permitido o trabalho do aprendiz aos domingos e feriados?

Sim, desde que a empresa possua autorização para trabalhar nesses dias e seja garantido ao aprendiz o repouso, que deve abranger as atividades práticas e teóricas em outro dia da semana. Ressalte-se que o art. 432 da CLT veda ao aprendiz a prorrogação e compensação de jornada.

49. Ao aprendiz são asseguradas integralmente as vantagens e /ou benefícios concedidos aos demais empregados da empresa constantes dos acordos ou convenções coletivas?

Apenas quando houver previsão expressa nas convenções ou acordos coletivos (art. 26 do Decreto nº 5.598/05). Outra hipótese é a concessão dos benefícios e vantagens por liberalidade do empregador.

50. O aprendiz tem direito ao seguro- desemprego?

Sim. Aos aprendizes são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários (art. 65 do ECA). Assim, caso o contrato seja rescindido antecipadamente em razão da cessação da atividade empresarial, falecimento do empregador constituído em empresa individual e falência da empresa, terá direito ao seguro-desemprego, desde que sejam preenchidos também os seguintes requisitos legais:



- I ter recebido salários de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, relativos a cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data da dispensa;
- II ter sido empregado de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, ou ter exercido atividade legalmente reconhecida como autônoma, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses
- III não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, previsto no Regulamento dos Benefícios da Previdência Social, excetuado o auxílio-acidente e o auxílio suplementar previstos na Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976, bem como de permanência em serviço previsto na Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973;
- IV não estar em gozo do auxílio-desemprego; e
- V não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente a sua manutenção e a de sua família.

51. A rescisão do contrato de trabalho do aprendiz deve ser assistida (homologada)?

Sim, desde que os contratos tenham duração superior a um ano (art. 477, parágrafo 1º da CLT). Caso seja menor de 18 anos, a quitação das verbas rescisórias pelo aprendiz deverá ser assistida pelo seu representante legal (art. 439 da CLT). Se legalmente emancipado, nos termos do Código Civil, poderá ele próprio dar quitação dos valores pagos.

52. Qual o prazo legal para efetuar a rescisão contratual?

O empregador deve efetuar o pagamento das verbas rescisórias do aprendiz até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato ou até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento (art. 11, incisos I e II, da IN nº 03/02 SRT/MTE)

53. A contratação, dispensa ou rescisão do contrato do aprendiz devem ser informadas no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)?

Sim. Como empregado contratado sob o regime da CLT, qualquer movimentação referente ao aprendiz deve ser informada por meio do CAGED (art. 1º, parágrafo 1º, da Lei Nº 4.923, de 23 de Dezembro de 1965). É importante que se utilize a mesma função constante no contrato, no programa de aprendizagem, na CTPS e na declaração de matrícula, devendo-se observar a CBO. Caso não seja possível localizar na CBO a função idêntica à descrita nos documentos acima, deve-se utilizar a nomenclatura da função mais assemelhada.

54. O aprendiz deve ser incluído na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)?

Sim, devendo-se informar no campo referente ao vínculo empregatício o Código nº 55, conforme instruções contidas no Manual de Informação da RAIS, disponível no endereço eletrônico do MTE (art. 3º, X, da Portaria MTE nº 500, de 22 de dezembro de 2005).

55. Quais as instituições qualificadas para ministrar curso de aprendizagem profissional em nível técnico?

Conforme estabelece o art. 429 da CLT, os Serviços Nacionais de Aprendizagem têm primazia na oferta de cursos de aprendizagem.

A Portaria MTE 2.185, de 5.11.2009, que disciplina a oferta de cursos de aprendizagem profissional em nível técnico, estabelece que estão credenciadas para atuar nesses programas as instituições de ensino oficiais pertencentes ao sistema federal de ensino e as instituições credenciadas pelos respectivos sistemas estaduais de ensino.

56. Como o SENAI encaminhará os dados a serem incluídos na matriz de informações das matrículas de aprendizagem profissional do MTE?

Caberá ao Departamento Nacional do SENAI, com base nas informações prestadas mensalmente pelos Departamentos Regionais, consolidar os dados e informar ao MTE.

57. Aluno matriculado em curso gratuito pode cursar, simultaneamente, outro curso gratuito do SENAI na mesma ou em outra escola?

Não, o aluno recebe uma qualificação e deve aproveitá-la. Além disso, a instituição deve assegurar oportunidade de formação ao maior número de pessoas.

ANEXOS

Anexo 1

CLT - Capítulo IV

DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR

Seção I

Disposições Gerais

Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de 14 (quatorze) a 18 (dezoito) anos.

Parágrafo único. O trabalho do menor reger-se-á pelas disposições do presente Capítulo, exceto no serviço em oficinas em que trabalhem exclusivamente pessoas da família do menor e esteja este sob a direção do pai, mãe ou tutor, observado, entretanto, o disposto nos arts. 404, 405 e na Seção II.

Art. 403. Ao menor de 14 (quatorze) anos é proibido o trabalho.

Parágrafo único. O trabalho dos menores de 14 (quatorze) anos fica sujeito às seguintes condições, além das estabelecidas neste Capítulo:

- a) garantia de freqüência à escola que assegure sua formação ao menos em nível primário;
- b) serviços de natureza leve, que não sejam nocivos à sua saúde e ao seu desenvolvimento normal.

Art. 404. Ao menor de 18 (dezoito) anos é vedado o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) e as 5 (cinco) horas.

Art. 405. Ao menor não será permitido o trabalho:

I - nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para esse fim aprovado pelo Diretor-Geral do Departamento Nacional de Segurança e Medicina do Trabalho;

II - em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade.

§ 1º. Excetuam-se da proibição do item I os menores aprendizes maiores de 16 (dezesesseis) anos, estagiários de cursos de aprendizagem, na forma da lei, desde que os locais de trabalho tenham sido previamente vistoriados e aprovados pela autoridade competente em matéria de segurança e medicina do trabalho, com homologação pelo Departamento Nacional de Segurança e Medicina do Trabalho, devendo os menores ser submetidos a exame médico semestralmente.

§ 2º. O trabalho exercido nas ruas, praças e outros logradouros dependerá de prévia autorização do Juiz de Menores, ao qual cabe verificar se a ocupação é indispensável à sua própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e se dessa ocupação não poderá advir prejuízo à sua formação moral.

§ 3º. Considera-se prejudicial à moralidade do menor o trabalho:

- a) prestado de qualquer modo em teatros de revista, cinemas, boates, cassinos, cabarés, dancing e estabelecimentos análogos;
- b) em empresas circenses, em funções de acrobata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes;
- c) de produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral;
- d) consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas.

§ 4º Nas localidades em que existirem, oficialmente reconhecidas, instituições destinadas ao amparo dos menores jornaleiros, só aos que se encontrem sob o patrocínio dessas entidades será outorgada a autorização do trabalho a que alude o § 2º.

§ 5º Aplica-se ao menor o disposto no art. 390 e seu parágrafo único.

Art. 406. O Juiz de Menores poderá autorizar ao menor o trabalho a que se referem as letras a e b do § 3º do art. 405:

I - desde que a representação tenha fim educativo ou a peça de que participe não possa ser prejudicial à sua formação moral;

II - desde que se certifique ser a ocupação do menor indispensável à própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e não advir nenhum prejuízo à sua formação moral.



Art. 407. Verificado pela autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou à sua moralidade, poderá ela obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo a respectiva empresa, quando for o caso, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de funções.

Parágrafo único. Quando a empresa não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o menor mude de função, configurar-se-á a rescisão do contrato de trabalho, na forma do art. 483.

Art. 408. Ao responsável legal do menor é facultado pleitear a extinção do contrato de trabalho, desde que o serviço possa acarretar para ele prejuízos de ordem física ou moral.

Art. 409. Para maior segurança do trabalho e garantia da saúde dos menores, a autoridade fiscalizadora poderá proibir-lhes o gozo dos períodos de repouso nos locais de trabalho.

Art. 410. O Ministro do Trabalho poderá derrogar qualquer proibição decorrente do quadro a que se refere o inc. I do art. 405 quando se certificar haver desaparecido, parcial ou totalmente, o caráter perigoso ou insalubre, que determinou a proibição.

Seção II

Da Duração do Trabalho

Art. 411. A duração do trabalho do menor regular-se-á pelas disposições legais relativas à duração do trabalho em geral, com as restrições estabelecidas neste Capítulo.

Art. 412. Após cada período de trabalho efetivo, quer contínuo, quer dividido em 2 (dois) turnos, haverá um intervalo de repouso, não inferior a 11 (onze) horas.

Art. 413. É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, salvo:

I - até mais 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acordo coletivo nos termos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou outro inferior legalmente fixado;

II - excepcionalmente, por motivo de força maior, até o máximo de 12 (doze) horas, com acréscimo salarial de pelo menos 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

Parágrafo único. Aplica-se à prorrogação do trabalho do menor o disposto no art. 375, no parágrafo único do art. 376, no art. 378 e no art. 384 desta Consolidação.

Art. 414. Quando o menor de 18 (dezoito) anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas.

Seção III

Da Admissão em Emprego e da Carteira de Trabalho e Previdência Social

Art. 415. (Revogado pelo Dec.-lei 926, de 10.10.1979.)

Art. 416. (Revogado pela Lei 5.686, de 03.08.1971.)

Art. 417. (Revogado pela Lei 5.686, de 03.08.1971.)

Art. 418. (Revogado pela Lei 7.855, de 24.10.1989.)

Art. 419. (Revogado pela Lei 5.686, de 03.08.1971.)

Art. 420. (Revogado pela Lei 5.686, de 03.08.1971.)

Art. 421. (Revogado pela Lei 5.686, de 03.08.1971.)

Art. 422. (Revogado pela Lei 5.686, de 03.08.1971.)

Art. 423. (Revogado pela Lei 5.686, de 03.08.1971.)

Seção IV

Dos Deveres dos Responsáveis Legais de Menores e dos Empregadores

Da Aprendizagem

Art. 424. É dever dos responsáveis legais de menores, pais, mães, ou tutores, afastá-los de empregos que diminuam consideravelmente o seu tempo de estudo, reduzam o tempo de repouso necessário à sua saúde e constituição física, ou prejudiquem a sua educação moral.

Art. 425. Os empregadores de menores de 18 (dezoito) anos são obrigados a velar pela observância, nos seus estabelecimentos ou empresas, dos bons costumes e da decência pública, bem como das regras de higiene e medicina do trabalho.

Art. 426. É dever do empregador, na hipótese do art. 407, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de serviço.



Art. 427. O empregador, cuja empresa ou estabelecimento ocupar menores, será obrigado a conceder-lhes o tempo que for necessário para a freqüência às aulas.

Parágrafo único. Os estabelecimentos situados em lugar onde a escola estiver a maior distância que 2 (dois) quilômetros, e que ocuparem, permanentemente, mais de 30 (trinta) menores analfabetos, de 14 (quatorze) a 18 (dezoito) anos, serão obrigados a manter local apropriado em que lhes seja ministrada a instrução primária.

Art. 428. O Instituto Nacional do Seguro Social, diretamente, ou com a colaboração dos empregadores, considerando condições e recursos locais, promoverá a criação de colônias climáticas, situadas à beira-mar e na montanha, financiando a permanência dos menores trabalhadores em grupos conforme a idade e condições individuais, durante o período de férias ou quando se torne necessário, oferecendo todas as garantias para o aperfeiçoamento de sua saúde.

Da mesma forma será incentivada, nas horas de lazer, a freqüência regular aos campos de recreio, estabelecimentos congêneres e obras sociais idôneas, onde possa o menor desenvolver os hábitos de vida coletiva em ambiente saudável para o corpo e para o espírito.

Art. 429. Os estabelecimentos industriais de qualquer natureza, inclusive de transportes, comunicações e pesca, são obrigados a empregar, e a matricular nos cursos mantidos pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI):

- a) um número de aprendizes equivalente a 5% (cinco por cento) no mínimo e 15% (quinze por cento) no máximo dos operários existentes em cada estabelecimento, e cujos ofícios demandem formação profissional;
- b) (Revogada pelo Dec. - lei 9.576, de 12.08.1946.)

Parágrafo único. As frações de unidade no cálculo da percentagem de que trata o primeiro item do presente artigos darão lugar à admissão de um aprendiz.

Art. 430. Terão preferência, em igualdade de condições, para admissão aos lugares de aprendizes de um estabelecimento industrial, em primeiro lugar, os filhos, inclusive os órfãos, e, em segundo lugar, os irmãos dos seus empregados.

Art. 431. Os candidatos à admissão como aprendizes, além de terem a idade mínima de 14 (quatorze) anos, deverão satisfazer as seguintes condições:

- a) ter concluído o curso primário ou possuir os conhecimentos mínimos essenciais à preparação profissional;
- b) ter aptidão física e mental, verificada por processo de seleção profissional, para a atividade que pretende exercer;
- c) não sofrer de moléstia contagiosa e ser vacinado contra a varíola.

Parágrafo único. Aos candidatos rejeitados pela seleção profissional deverá ser dada, tanto quanto possível, orientação profissional para ingresso em atividade mais adequada às qualidades e aptidões que tiverem demonstrado.

Art. 432. Os aprendizes são obrigados à freqüência do curso de aprendizagem em que estejam matriculados.

§ 1º O aprendiz que faltar aos trabalhos escolares do curso de aprendizagem em que estiver matriculado, sem justificção aceitável, perderá o salário dos dias em que se der a falta.

§ 2º A falta reiterada no cumprimento do dever de que trata este artigo, ou a falta de razoável aproveitamento, será considerada justa causa para dispensa do aprendiz.

Art. 433. Os empregados serão obrigados:

- a) a enviar anualmente, às repartições competentes do Ministério do Trabalho e da Administração, de 01 de novembro a 31 de dezembro, uma relação, em 2 (duas) vias, de todos os empregados menores, de acordo com o modelo que vier a ser expedido pelo Ministério;
- b) a afixar em lugar visível, e com caracteres facilmente legíveis, o quadro do horário e as disposições deste Capítulo.

Parágrafo único. (Revogado pela Lei 3.519, de 30.12.1958.)

Seção V

Das Penalidades

Art. 434. Os infratores das disposições deste Capítulo ficam sujeitos à multa de valor igual a 30 (trinta) valores-de-referência regionais, aplicada tantas vezes quantos forem os menores empregados em desacordo com a lei, não podendo, todavia, a soma das multas exceder a 150 (cento e cinquenta) vezes o valor-de-referência regional salvo no caso de reincidência, em que esse total poderá ser elevado ao dobro.

Art. 435. Fica sujeito à multa de valor igual a 30 (trinta) vezes o valor-de-referência regional e ao pagamento da emissão de nova via a empresa que fizer na Carteira de Trabalho e Previdência Social do menor anotação não prevista em lei.

Art. 436. O médico que, sem motivo justificado, se recusar a passar os atestados de que trata o art. 418 incorrerá na multa de valor igual a 30 (trinta) vezes o valor-de-referência regional, dobrada na reincidência.

Art. 437. O responsável legal do menor empregado que infringir dispositivos deste Capítulo, ou deixar de cumprir os deveres que nele lhe são impostos, ou concorrer, na hipótese do § 2º do art. 419, para que o menor não complete a sua alfabetização, poderá, além da multa em que incorrer, ser destituído do pátrio poder ou da tutela.

Parágrafo único. Perderá o pátrio poder ou será destituído da tutela, além da multa em que incorrer, o pai, mãe ou tutor que concorrer, por ação ou omissão, para que o menor trabalhe nas atividades previstas no § 1º do art. 405.

Art. 438. São competentes para impor as penalidades previstas neste Capítulo os Delegados Regionais do Trabalho ou os funcionários por eles designados para tal fim.

Parágrafo único. O processo, na verificação das infrações, bem como na aplicação e cobrança das multas, será o previsto no título "Do Processo de Multas Administrativas", observadas as disposições deste artigo.

Seção VI

Disposições Finais

Art. 439. É lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se, porém, de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 (dezoito) anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.

Art. 440. Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição.

Art. 441. o quadro a que se refere o item I do art. 405 será revisto bianualmente.

Anexo 2

DECRETO Nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005

Presidência da República

Casa Civil

Subchefia para Assuntos Jurídicos

Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no Título III, Capítulo IV, Seção IV, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e no Livro I, Título II, Capítulo V, da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente,

DECRETA:

Art. 1º Nas relações jurídicas pertinentes à contratação de aprendizes, será observado o disposto neste Decreto.

CAPÍTULO I

DO APRENDIZ

Art. 2º Aprendiz é o maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Parágrafo único. A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.

CAPÍTULO II

DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Art. 3º Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a 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.

Parágrafo único. Para fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

Art. 4º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.



Art. 5º O descumprimento das disposições legais e regulamentares importará a nulidade do contrato de aprendizagem, nos termos do art. 9º da CLT, estabelecendo-se o vínculo empregatício diretamente com o empregador responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica, quanto ao vínculo, a pessoa jurídica de direito público.

CAPÍTULO III

DA FORMAÇÃO TÉCNICO-PROFISSIONAL E DAS ENTIDADES QUALIFICADAS EM FORMAÇÃO TÉCNICO-PROFISSIONAL MÉTODICA

Seção I

Da Formação Técnico-Profissional

Art. 6º Entendem-se por formação técnico-profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A formação técnico-profissional metódica de que trata o caput deste artigo realiza-se por programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob a orientação e responsabilidade de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica definidas no art. 8º deste Decreto.

Art. 7º A formação técnico-profissional do aprendiz obedecerá aos seguintes princípios:

- I - garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino fundamental;
- II - horário especial para o exercício das atividades; e
- III - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Parágrafo único. Ao aprendiz com idade inferior a dezoito anos é assegurado o respeito à sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento.

Seção II

Das Entidades Qualificadas em Formação Técnico-Profissional Metódica

Art. 8º Consideram-se entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica:

I - os Serviços Nacionais de Aprendizagem, assim identificados:

- a) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI;
- b) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC;
- c) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR;
- d) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SENAT; e
- e) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - SESCOOP;

II - as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas; e

III - as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

§ 1º As entidades mencionadas nos incisos deste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados.

§ 2º O Ministério do Trabalho e Emprego editará, ouvido o Ministério da Educação, normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso III.

CAPÍTULO IV

Seção I

Da Obrigatoriedade da Contratação de Aprendizizes

Art. 9º Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

§ 1º No cálculo da percentagem de que trata o caput deste artigo, as frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz.

§ 2º Entende-se por estabelecimento todo complexo de bens organizado para o exercício de atividade econômica ou social do empregador, que se submeta ao regime da CLT.

Art. 10. Para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser con-



siderada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1ª Ficam excluídas da definição do caput deste artigo 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, nos termos do inciso II e do parágrafo único do art. 62 e do § 2ª do art. 224 da CLT.

§ 2ª Deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos.

Art. 11. A contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes entre quatorze e dezoito anos, exceto quando:

I - as atividades práticas da aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento, sujeitando os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado;

II - a lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização vedada para pessoa com idade inferior a dezoito anos; e

III - a natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes.

Parágrafo único. A aprendizagem para as atividades relacionadas nos incisos deste artigo deverá ser ministrada para jovens de dezoito a vinte e quatro anos.

Art. 12. Ficam excluídos da base de cálculo de que trata o caput do art. 9o deste Decreto os empregados que executem os serviços prestados sob o regime de trabalho temporário, instituído pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1973, bem como os aprendizes já contratados.

Parágrafo único. No caso de empresas que prestem serviços especializados para terceiros, independentemente do local onde sejam executados, os empregados serão incluídos na base de cálculo da prestadora, exclusivamente.

Art. 13. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica previstas no art 8o.

Parágrafo único. A insuficiência de cursos ou vagas a que se refere o caput será verificada pela inspeção do trabalho.

Art. 14. Ficam dispensadas da contratação de aprendizes:

I - as microempresas e as empresas de pequeno porte; e

II - as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional.

Seção II

Das Espécies de Contratação do Aprendiz

Art. 15. A contratação do aprendiz deverá ser efetivada diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem ou, supletivamente, pelas entidades sem fins lucrativos mencionadas no inciso III do art. 8º deste Decreto.

§ 1º Na hipótese de contratação de aprendiz diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem, este assumirá a condição de empregador, devendo inscrever o aprendiz em programa de aprendizagem a ser ministrado pelas entidades indicadas no art. 8º deste Decreto.

§ 2º A contratação de aprendiz por intermédio de entidade sem fins lucrativos, para efeito de cumprimento da obrigação estabelecida no caput do art. 9º, somente deverá ser formalizada após a celebração de contrato entre o estabelecimento e a entidade sem fins lucrativos, no qual, dentre outras obrigações recíprocas, se estabelecerá as seguintes:

I - a entidade sem fins lucrativos, simultaneamente ao desenvolvimento do programa de aprendizagem, assume a condição de empregador, com todos os ônus dela decorrentes, assinando a Carteira de Trabalho e Previdência Social do aprendiz e anotando, no espaço destinado às anotações gerais, a informação de que o específico contrato de trabalho decorre de contrato firmado com determinado estabelecimento para efeito do cumprimento de sua cota de aprendizagem ; e

II - o estabelecimento assume a obrigação de proporcionar ao aprendiz a experiência prática da formação técnico-profissional metódica a que este será submetido.

Art. 16. A contratação de aprendizes por empresas públicas e sociedades de economia mista dar-se-á de forma direta, nos termos do § 1º do art. 15, hipótese em que será realizado processo seletivo mediante edital, ou nos termos do § 2º daquele artigo.

Parágrafo único. A contratação de aprendizes por órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional observará regulamento específico, não se aplicando o disposto neste Decreto.

CAPÍTULO V

DOS DIREITOS TRABALHISTAS E OBRIGAÇÕES ACESSÓRIAS

Seção I

Da Remuneração

Art. 17. Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.

Parágrafo único. Entende-se por condição mais favorável aquela fixada no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, onde se especifique o salário mais favorável ao aprendiz, bem como o piso regional de que trata a Lei Complementar no 103, de 14 de julho de 2000.

Seção II

Da Jornada

Art. 18. A duração do trabalho do aprendiz não excederá seis horas diárias.

§ 1º O limite previsto no caput deste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tenham concluído o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

§ 2º A jornada semanal do aprendiz, inferior a vinte e cinco horas, não caracteriza trabalho em tempo parcial de que trata o art. 58-A da CLT.

Art. 19. São vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

Art. 20. A jornada do aprendiz compreende as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, simultâneas ou não, cabendo à entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica fixá-las no plano do curso.

Art. 21. Quando o menor de dezoito anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas.

Parágrafo único. Na fixação da jornada de trabalho do aprendiz menor de dezoito anos, a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica levará em conta os direitos assegurados na Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.

Seção III

Das Atividades Teóricas e Práticas

Art. 22. As aulas teóricas do programa de aprendizagem devem ocorrer em ambiente físico adequado ao ensino, e com meios didáticos apropriados.

§ 1º As aulas teóricas podem se dar sob a forma de aulas demonstrativas no ambiente de trabalho, hipótese em que é vedada qualquer atividade laboral do aprendiz, ressalvado o manuseio de materiais, ferramentas, instrumentos e assemelhados.

§ 2º É vedado ao responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem cometer ao aprendiz atividades diversas daquelas previstas no programa de aprendizagem.

Art. 23. As aulas práticas podem ocorrer na própria entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica ou no estabelecimento contratante ou concedente da experiência prática do aprendiz.

§ 1º Na hipótese de o ensino prático ocorrer no estabelecimento, será formalmente designado pela empresa, ouvida a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, um empregado monitor responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, em conformidade com o programa de aprendizagem.

§ 2º A entidade responsável pelo programa de aprendizagem fornecerá aos empregadores e ao Ministério do Trabalho e Emprego, quando solicitado, cópia do projeto pedagógico do programa.

§ 3º Para os fins da experiência prática segundo a organização curricular do programa de aprendizagem, o empregador que mantenha mais de um estabelecimento em um mesmo município poderá centralizar as atividades práticas correspondentes em um único estabelecimento.

§ 4º Nenhuma atividade prática poderá ser desenvolvida no estabelecimento em desacordo com as disposições do programa de aprendizagem.

Seção IV

Do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

Art. 24. Nos contratos de aprendizagem, aplicam-se as disposições da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

Parágrafo único. A Contribuição ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço corresponderá a dois por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, ao aprendiz.

Seção V

Das Férias

Art. 25. As férias do aprendiz devem coincidir, preferencialmente, com as férias escolares, sendo vedado ao empregador fixar período diverso daquele definido no programa de aprendizagem.

Seção VI

Dos Efeitos dos Instrumentos Coletivos de Trabalho

Art. 26. As convenções e acordos coletivos apenas estendem suas cláusulas sociais ao aprendiz quando expressamente previsto e desde que não excluam ou reduzam o alcance dos dispositivos tutelares que lhes são aplicáveis.

Seção VII

Do Vale-Transporte

Art. 27. É assegurado ao aprendiz o direito ao benefício da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o vale-transporte.

Seção VIII

Das Hipóteses de Extinção e Rescisão do Contrato de Aprendizagem

Art. 28. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, exceto na hipótese de aprendiz deficiente, ou, ainda antecipadamente, nas seguintes hipóteses:

- I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
- II - falta disciplinar grave;
- III - ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; e
- IV - a pedido do aprendiz.

Parágrafo único. Nos casos de extinção ou rescisão do contrato de aprendizagem, o empregador deverá contratar novo aprendiz, nos termos deste Decreto, sob pena de infração ao disposto no art. 429 da CLT.

Art. 29. Para efeito das hipóteses descritas nos incisos do art. 28 deste Decreto, serão observadas as seguintes disposições:

I - o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz referente às atividades do programa de aprendizagem será caracterizado mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica;

II - a falta disciplinar grave caracteriza-se por quaisquer das hipóteses descritas no art. 482 da CLT; e

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

Art. 30. Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 da CLT às hipóteses de extinção do contrato mencionadas nos incisos do art. 28 deste Decreto.

CAPÍTULO VI

DO CERTIFICADO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DE APRENDIZAGEM

Art. 31. Aos aprendizes que concluírem os programas de aprendizagem com aproveitamento, será concedido pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica o certificado de qualificação profissional.

Parágrafo único. O certificado de qualificação profissional deverá enunciar o título e o perfil profissional para a ocupação na qual o aprendiz foi qualificado.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 32. Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego organizar cadastro nacional das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica e disciplinar a compatibilidade entre o conteúdo e a duração do programa de aprendizagem, com vistas a garantir a qualidade técnico-profissional.

Art. 33. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 34. Revoga-se o Decreto nº 31.546, de 6 de outubro de 1952.

Brasília, 1º de dezembro de 2005; 184º da Independência e 117º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Luiz Marinho

Anexo 3

Portaria MTE nº 615, de 13 de dezembro de 2007

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe confere o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição, e tendo em vista o disposto no § 2º do art. 8º e art. 32 do Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, resolve:

Art. 1º Criar o Cadastro Nacional de Aprendizagem, destinado à inscrição das entidades qualificadas em formação técnico profissional metódica, relacionadas no art. 8º do Decreto nº 5.598, de 1º de maio de 2005, buscando promover a qualidade técnico-profissional, dos programas e cursos de aprendizagem, em particular a sua qualidade pedagógica e efetividade social.

§ 1º Compete à Secretaria de Políticas Públicas de Emprego

- SPPE, do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, a responsabilidade pela operacionalização do Cadastro e validação dos programas e cursos de aprendizagem, quando se tratar de cursos de formação inicial e continuada.

§ 2º A validação do MTE se limitará à sua adequação para inclusão no cadastro de aprendizagem quando se tratar de cursos de nível técnico, sendo obrigatória a validação do curso pelo Ministério da Educação.

§ 3º A SPPE poderá solicitar a colaboração de outros órgãos e entidades envolvidos com as ações inerentes ou similares à aprendizagem profissional com vistas a subsidiar a análise dos cursos antes da sua validação.

§ 4º Os programas e cursos de aprendizagem elaborados de acordo com os parâmetros estabelecidos nesta Portaria serão divulgados no sítio do MTE.

§ 5º A entidade que apresentar programa e curso de aprendizagem em desacordo com as regras estabelecidas nesta Portaria terá o processo de validação sobrestado até a regularização da pendência. § 6º O prazo de vigência do programa e curso de aprendizagem será de dois anos, podendo ser revalidado por igual período, salvo se houver alteração nas diretrizes da aprendizagem profissional.

Art. 2º As entidades de que trata o caput do art. 1º desta

Portaria deverão inscrever-se no Cadastro Nacional de Aprendizagem, disponível no sítio do MTE, através de formulário eletrônico, bem como cadastrar os respectivos programas e cursos de aprendizagem. Parágrafo único. As entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, de que trata o inciso III do art. 8º do Decreto nº 5.598, de 2005, além do cadastramento

de que trata o caput deste artigo, deverão, também, cadastrar seus programas e cursos de aprendizagem no respectivo Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, quando o público atendido for menor de dezoito anos.

Art. 3º Para inscrição no Cadastro Nacional de Aprendizagem a instituição deverá fornecer, no mínimo, as seguintes informações:

I - público participante do programa/curso: número, perfil socioeconômico e justificativa para seu atendimento;

II - objetivos do programa/curso: propósito das ações a serem realizadas, indicando sua relevância para o público participante, para a sociedade e para o mundo do trabalho;

III - conteúdos a serem desenvolvidos: conhecimentos, habilidades e competências, indicando sua pertinência em relação aos objetivos do programa, público participante a ser atendido e potencial de aplicação no mercado de trabalho; e IV - estrutura do programa/curso e sua duração total em horas, justificada em função do conteúdo a ser desenvolvido e do perfil do público participante, contendo: a) a definição e ementa do (s) curso (s); b) sua organização curricular em módulos, núcleos ou etapas com sinalização do caráter propedêutico ou profissionalizante dos mesmos; c) respectivas cargas horárias teóricas e práticas; e d) ações de aprendizagem prática a serem desenvolvidas no local da prestação dos serviços;

V - infra-estrutura física: equipamentos, instrumentos e instalações demandadas para as ações do programa, em função dos conteúdos, da duração e do número e perfil dos participantes;

VI - recursos humanos: número e qualificação do pessoal técnico-docente e de apoio, identificação de ações de formação de educadores, em função dos conteúdos, da duração, e do número e perfil dos participantes;

VII - mecanismos de acompanhamento, avaliação e certificação do aprendizado;

VIII - mecanismos de vivência prática do aprendizado; e IX - mecanismos para propiciar a permanência dos aprendizes no mercado de trabalho após o término do contrato de aprendizagem. Art. 4º As entidades ofertantes de cursos de aprendizagem deverão observar, na elaboração dos programas e cursos de aprendizagem, os princípios relacionados nos arts. 2º e 3º do Decreto nº 5.154, de 23 de julho de 2004, e outras normas federais relativas à Formação Inicial e Continuada de Trabalhadores, bem como as seguintes diretrizes:

I - diretrizes gerais:

- a) a qualificação social e profissional adequada às demandas e diversidades: dos adolescentes, em sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento (art. 7º, Parágrafo Único do Decreto nº 5598 de 1º de dezembro de 2005) dos jovens, do mundo de trabalho e da sociedade quanto às dimensões ética, cognitiva, social e cultural do aprendiz;



- b) o início de um itinerário formativo, tendo como referência curso técnico correspondente;
- c) a promoção da mobilidade no mundo de trabalho pela aquisição de formação técnica geral e de conhecimentos e habilidades específicas como parte de um itinerário formativo a ser desenvolvido ao longo da vida;
- d) a contribuição para a elevação do nível de escolaridade do aprendiz;
- e) garantir as condições de acessibilidade próprias para a aprendizagem dos portadores de deficiência;
- f) o atendimento às necessidades dos adolescentes e jovens do campo e dos centros urbanos, que por suas especificidades ou exposição a situações de maior vulnerabilidade social, particularmente no que se refere às dimensões de gênero, raça, etnia, orientação sexual e deficiência, exijam um tratamento diferenciado no mercado de trabalho; e
- g) a articulação de esforços nas áreas de educação, do trabalho e emprego, do esporte e lazer, da cultura e da ciência e tecnologia.

II - diretrizes curriculares:

- a) o desenvolvimento social e profissional do adolescente e do jovem, enquanto trabalhador e cidadão;
- b) o perfil profissional e os conhecimentos e habilidades requeridas para o desempenho da ocupação objeto de aprendizagem, descritos na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO;
- c) as Referências Curriculares Nacionais aprovadas pelo Conselho Nacional de Educação, quando pertinentes;
- d) as potencialidades do mercado local e regional de trabalho e as necessidades dos empregadores dos ramos econômicos para os quais se destina a formação profissional; e
- e) outras demandas do mundo do trabalho, vinculadas ao empreendedorismo e à economia solidária.

III - conteúdos de formação humana e científica devidamente contextualizados:

- a) comunicação oral e escrita, leitura e compreensão de textos e inclusão digital;
- b) raciocínio lógico-matemático, interpretação e análise de dados estatísticos;
- c) diversidade cultural brasileira relacionada ao mundo do trabalho;
- d) organização, planejamento e controle do processo de trabalho e trabalho em equipe;
- e) direitos trabalhistas e previdenciários, saúde e segurança no trabalho;

- f) direitos humanos com enfoques sobre respeito de discriminação por orientação sexual, raça, etnia, idade, credo religioso ou opinião política;
- g) educação fiscal para o exercício da cidadania;
- h) formas alternativas de geração de trabalho e renda com enfoque na juventude;
- i) informações sobre o mercado e o mundo do trabalho;
- j) prevenção ao uso indevido de álcool, tabaco e outras drogas;
- k) políticas de segurança pública voltadas para adolescentes e jovens; e
- l) incentivo à participação individual e coletiva, permanente e responsável, na preservação do equilíbrio do meio ambiente, entendendo-se a defesa da qualidade ambiental como um valor inseparável do exercício da cidadania.

§1º As dimensões teórica e prática da formação do aprendiz deverão ser pedagogicamente articuladas entre si, sob a forma de itinerários formativos que possibilitem ao aprendiz o desenvolvimento da sua cidadania, a compreensão das características do mundo do trabalho, dos fundamentos técnico-científicos e das atividades técnico-tecnológicas específicas à ocupação.

§2º A carga horária do curso de aprendizagem realizado fora do ambiente de trabalho deverá ser de, no mínimo, quarenta por cento da carga horária do curso técnico correspondente ou quatrocentas horas, o que for maior.

§3º O curso de aprendizagem realizado fora do ambiente de trabalho deverá representar, no máximo, cinqüenta por cento do total de horas do programa.

§4º Na elaboração da parte específica dos cursos e programas de aprendizagem, as entidades deverão contemplar os conteúdos e habilidades requeridas para o desempenho das ocupações objeto da aprendizagem, preferencialmente, organizados conforme a regulação da formação inicial e continuada de trabalhadores e pelos Arcos Ocupacionais constantes do Anexo I desta Portaria. Art. 5º A SPPE desenvolverá procedimentos para o monitoramento e avaliação sistemáticos da aprendizagem, com ênfase na qualidade pedagógica e na efetividade social. Art. 6º As entidades que já desenvolvem aprendizagem profissional terão um prazo de cento e vinte dias para se adequarem às regras estabelecidas nesta Portaria, contado a partir da data de sua publicação.

Art. 7º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação. Art. 8º Revoga-se a Portaria nº 702, de 18 de dezembro de 2001, publicada no Diário Oficial da União de 19 de dezembro de 2001, Seção 1, pág. 102.



Anexo 4

Decreto 6.635, de 5 de novembro de 2008

Presidência da República

Casa Civil

Subchefia para Assuntos Jurídicos

Altera e acresce dispositivos ao Regimento do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI, aprovado pelo Decreto nº 494, de 10 de janeiro de 1962.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 8o do Decreto-Lei nº 4.048, de 22 de janeiro de 1942,

DECRETA:

Art. 1º O Regimento do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI, aprovado pelo Decreto nº 494, de 10 de janeiro de 1962, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 10.

§ 1º A execução orçamentária dos órgãos nacionais e regionais será de responsabilidade de cada um deles.

§ 2º Os órgãos do SENAI destinarão em seus orçamentos anuais parcela de suas receitas líquidas da contribuição compulsória geral à gratuidade em cursos e programas de educação profissional, observadas as diretrizes e regras estabelecidas pelo Conselho Nacional.

§ 3º O montante destinado ao atendimento do disposto no § 2º abrange as despesas de custeio, investimento e gestão voltadas à gratuidade.” (NR)

“Art. 11.

Parágrafo único. O Departamento Nacional disponibilizará ao Ministério da Educação informações necessárias ao acompanhamento das ações voltadas à gratuidade, de acordo com método de verificação nacional a ser definido de comum acordo.” (NR)

“Art. 19.

.....

a) estabelecer as diretrizes gerais que devem ser seguidas pela administração nacional e pelas administrações regionais na educação profissional e tecnológica, incluída a aprendizagem industrial, bem como regulamentar a questão da gratuidade tratada nos §§ 2º e 3º do art. 10;

.....” (NR)

“Art. 28.

.....

q) submeter à aprovação do Conselho Nacional proposta de regras de desempenho a ser seguida pelos órgãos do SENAI nas ações de gratuidade, cujo teor deverá observar o princípio federativo, as diretrizes estratégicas da entidade e o controle com base em indicadores qualitativos e quantitativos;

r) acompanhar e avaliar o cumprimento das regras de desempenho e das metas físicas e financeiras relativas às ações de gratuidade.” (NR)

Art. 2º O Regimento do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI, aprovado pelo Decreto nº 494, de 1962, passa a vigorar acrescido dos seguintes artigos:

“Art. 68. O SENAI vinculará, anual e progressivamente, até o ano de 2014, o valor correspondente a dois terços de sua receita líquida da contribuição compulsória geral para vagas gratuitas em cursos e programas de educação profissional.

§ 1º Para os efeitos deste artigo, entende-se como receita líquida da contribuição compulsória geral do SENAI o valor correspondente a noventa e dois inteiros e cinco décimos por cento da receita bruta da contribuição compulsória geral.

§ 2º O Departamento Nacional informará aos Departamentos Regionais, anualmente, a estimativa da receita líquida da contribuição compulsória geral do SENAI para o exercício subsequente, de forma que possam prever em seus orçamentos os recursos vinculados à gratuidade.

§ 3º A alocação de recursos para as vagas gratuitas deverá evoluir, anualmente, a partir do patamar atualmente praticado, de acordo com as seguintes projeções médias nacionais:

I - cinquenta por cento em 2009;

II - cinquenta e três por cento em 2010;

III - cinquenta e seis por cento em 2011;

IV - cinquenta e nove por cento em 2012;

V - sessenta e dois por cento em 2013; e



VI - sessenta e seis inteiros e sessenta e seis centésimos por cento a partir de 2014, equivalente a sessenta e um inteiros e sessenta e seis centésimos por cento da receita bruta da contribuição compulsória geral.

§ 4º Os Departamentos Regionais deverão submeter ao Departamento Nacional, até o final do ano de 2008, plano de adequação à projeção referida no § 3º.

§ 5º As vagas gratuitas a que se refere este artigo deverão ser destinadas a pessoas de baixa renda, preferencialmente, trabalhador, empregado ou desempregado, matriculado ou que tenha concluído a educação básica.

§ 6º A situação de baixa renda será atestada mediante autodeclaração do postulante.” (NR)

“Art. 69. Fica estabelecida carga horária mínima de cento e sessenta horas para os cursos de educação profissional destinados a formação inicial.

Parágrafo único. Os cursos e programas de formação continuada não estão sujeitos à carga horária mínima prevista no **caput**, tendo como requisito para ingresso comprovação de formação inicial ou avaliação ou reconhecimento de competências para aproveitamento em prosseguimento de estudos.” (NR)

“Art. 70. O Conselho Nacional deverá apreciar, até dezembro 2008, a proposta de regras de desempenho elaborada pelo Departamento Nacional.” (NR)

Art. 3º Este Decreto entra em vigor na data da sua publicação.

Brasília, 5 de novembro de 2008; 187ª da Independência e 120ª da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Guido Mantega

Fernando Haddad

Carlos Lupi

Anexo 5

Portaria MTE nº 1.003, de 4 de dezembro de 2008

PORTARIA MTE Nº 1.003, DE 4 DE DEZEMBRO DE 2008

DOU 05.12.2008

O MINISTRO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das suas atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 430 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e no § 2º do art. 8º e no art. 32 do Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, resolve:

Art. 1º Os arts. 1º, 2º, 3º, 4º e 6º da Portaria nº 615, de 13 de dezembro de 2007, publicada no Diário Oficial da União de 14 de dezembro de 2007, Seção 1, pág. 87, passam a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º Criar o Cadastro Nacional de Aprendizagem, destinado à inscrição das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, relacionadas no art. 8º do Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, buscando promover a qualidade pedagógica e efetividade social.

.....

§ 2º Quando se tratar de cursos de nível técnico cadastrados nos Conselhos Estaduais de Educação, a validação pelo MTE se limitará à sua adequação a essa Portaria

.....

§ 6º O prazo de vigência do programa e curso de aprendizagem no cadastro de aprendizagem será de dois anos contados a partir da validação, podendo ser revalidado por igual período, salvo se houver alteração nas diretrizes da aprendizagem profissional.” (NR)

“Art. 2º

.....

§ 1º As entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, de que trata o inciso

III do art. 8º do Decreto nº 5.598, de 2005, além do cadastramento de que trata o caput deste artigo, deverão, também, inscrever seus programas e cursos de aprendizagem no respectivo Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, quando o público atendido for menor de dezoito anos.

§ 2º A inscrição de que trata o caput deste artigo é facultativa para as entidades em formação



técnico-profissional metódica de que tratam os incisos I e II do art. 8º do Decreto nº 5.598, de 2005.

§ 3º As turmas criadas pelas entidades e os aprendizes nelas matriculados deverão ser registrados no Cadastro Nacional de Aprendizagem a partir da validação dos respectivos cursos. (NR)”

“Art. 3º Para cadastrar os programas e cursos no Cadastro Nacional de Aprendizagem a instituição deverá fornecer, no mínimo, as seguintes informações:

..... (NR)”

“Art. 4º.....

.....

III -

.....

- i) educação para o consumo e informações sobre o mercado e o mundo do trabalho;
- k) educação para a saúde sexual reprodutiva, com enfoque nos direitos sexuais e nos direitos reprodutivos e relações de gênero;
- l) políticas de segurança pública voltadas para adolescentes e jovens; e
- m) incentivo à participação individual e coletiva, permanente e responsável, na preservação do equilíbrio do meio ambiente, entendendo-se a defesa da qualidade ambiental como um valor inseparável do exercício da cidadania.

.....

§ 2º Para definição da carga horária teórica do curso de aprendizagem, a instituição deverá utilizar como parâmetro a carga horária dos cursos técnicos homologados pelo MEC, aplicando-se o mínimo de quarenta por cento da carga horária do curso correspondente ou quatrocentas horas, o que for maior.

§ 3º A carga horária teórica deverá representar no mínimo de vinte e cinco por cento e, no máximo, cinqüenta por cento do total de horas do programa.

§ 4º A carga horária prática do curso poderá ser desenvolvida, total ou parcialmente, em condições laboratoriais, quando essenciais à especificidade da ocupação objeto do curso.

§ 5º Na elaboração da parte específica dos cursos e programas de aprendizagem, as entidades deverão contemplar os conteúdos e habilidades requeridas para o desempenho das ocupações objeto da aprendizagem, descritas na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO.

§ 6º Na utilização dos Arcos Ocupacionais, as entidades formadoras e empresas deverão observar as proibições de trabalhos aos menores de dezoito anos nas atividades descritas na Lista TIP, aprovada pelo Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008.

§ 7º Na utilização de metodologia de educação à distância para a aprendizagem somente será possível a validação de cursos e programas em locais em que o número de aprendizes não justifique a formação de uma turma presencial ou que não seja possível a sua implantação imediata em razão de inexistência de estrutura educacional adequada para a aprendizagem.

§ 8º As propostas de cursos de aprendizagem à distância serão avaliadas pelo MTE, não sendo permitida sua validação antes de estarem perfeitamente adequadas ao estabelecido nesta Portaria, nos termos do Anexo II.” (NR)

.....

“Art. 6º As turmas iniciadas antes da publicação desta Portaria prosseguirão até o final dos contratos de aprendizes, devendo a entidade inscrever o curso e aguardar sua validação e divulgação no sítio do MTE antes de iniciar novas turmas.” (NR)

Art. 2º A Portaria nº 615, de 2007, passa a vigorar acrescida do seguinte dispositivo:

“Art. 6º A Os cursos validados com recomendação pelo MTE, se não alterados dentro do prazo de cento e vinte dias, contados da validação, constarão como “suspensos” no cadastro, tornando as entidades impedidas de abrir novas turmas até que as recomendações tenham sido comprovadamente implantadas.”

Art. 3º O Anexo I da Portaria nº 615, de 2007, passa a vigorar na forma do Anexo I desta Portaria.

Art. 4º A Portaria nº 615, de 2007, passa a vigorar acrescida do Anexo II, na forma do Anexo II desta Portaria.

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

CARLOS LUPI

ANEXO I

(Anexo I da Portaria nº 615, de 13 de dezembro de 2007)

“Anexo I”



Arcos Ocupacionais

O Arco Ocupacional trata-se de agrupamento de ocupações relacionadas, que possuem base técnica próxima e características complementares. Cada um dos Arcos pode abranger as esferas da produção e da circulação (indústria, comércio, prestação de serviços), garantindo assim uma formação mais ampla, de forma a aumentar as possibilidades de inserção ocupacional do adolescente e/ou jovem trabalhador, seja como assalariado, auto-emprego ou economia solidária.

Embora um Arco possa apresentar um número maior de ocupações, a presente proposta trabalha com, no mínimo, quatro e, no máximo, cinco ocupações por Arco, limitação determinada a partir da carga horária disponível. A maioria das ocupações contida neste documento possui código e descrição na CBO - Classificação Brasileira de Ocupações e, não necessariamente, estão contidas na mesma família ocupacional. A descrição das famílias em que cada uma das ocupações estão inseridas consta de capítulo específico desta proposta.

Nesse sentido, a descrição dos arcos de ocupações para adolescentes e jovens servirá como elemento orientador e facilitador do processo de qualificação dos jovens para inserção no mercado de trabalho.

Para a construção dos referidos Arcos de Ocupações, foram consultados os Ministérios da Educação, da Saúde e do Turismo. E ainda serão ouvidos trabalhadores, empresários e outros órgãos públicos afins. Portanto, este projeto encontra-se em processo de construção.

Relação Arco de Ocupações - Ocupação - Código CBO

Versão 5.2

Nota da Editora: Caso necessite dos anexos desta norma, solicite à Notadez Informação através do telefone (51) 2131-8500 ou do e-mail: notadez@notadez.com.br (serviço exclusivo para assinantes Notadez).

ANEXO II

(Anexo II da Portaria nº 615, de 13 de dezembro de 2007)

“Anexo II

Referenciais de Qualidade para Desenvolvimento e Validação dos Cursos de Aprendizagem à Distância

1. A Concepção da aprendizagem técnico-profissional metódica e o desenho curricular dos cursos ofertados deverão seguir o estabelecido nesta Portaria.

2. Os projetos dos cursos deverão conter: a proposta pedagógica do curso, a descrição das soluções tecnológicas de apoio ao processo de ensino-aprendizagem a serem utilizadas, o formato dos conteúdos e as mídias a serem utilizadas, a descrição dos processos da gestão do conhecimento com a definição das atribuições de cada função envolvida (Gestores, Coordenadores, Professores, Tutores e Monitores).

3. Os recursos pedagógicos e tecnológicos a serem utilizados em cada curso deverão garantir os princípios da interação e interatividade entre professores, tutores e aprendizes.

4. A proposta pedagógica deverá estabelecer os objetivos gerais e específicos do curso, as técnicas didático-pedagógicas a serem utilizadas, demonstrar os mecanismos de interação entre aprendizes, tutores e professores ao longo do curso, estabelecer os critérios de avaliação do aprendiz e prever os seguintes documentos operacionais: Guia Geral do Curso, Plano de Tutoria (definindo em especial o modelo de tutoria a ser utilizado), Manual do Aprendiz e o Plano de Estudos Sugerido.

5. O projeto do curso deverá quantificar o número de professores/hora disponíveis para os atendimentos requeridos pelos aprendizes e quantificar a relação tutor/aprendiz.

6. O material didático utilizado deverá ser adequado ao conteúdo do curso e recorrer a um conjunto de mídias compatíveis com a proposta pedagógica apresentada e ao contexto sócio-econômico que vivencia o público a ser atendido.

7. O material utilizado deverá conter a indicação de bibliografia que possa ser consultada como apoio e pesquisa pelo aprendiz.

8. Os profissionais da entidade deverão ter a formação requerida para ministrar os cursos na área de formação específica do curso e estarem habilitados para se utilizar dos instrumentos pedagógicos e tecnológicos.

9. As soluções tecnológicas de apoio ao processo de ensino-aprendizagem deverão permitir que os gestores realizem a avaliação das atividades dos professores e tutores, com o objetivo de aperfeiçoar todo o processo de gestão dos cursos.

10. Os cursos deverão prever momentos de encontros presenciais, cuja frequência deve ser determinada pela natureza e complexidade da ocupação a que o curso se destina, ficando estabelecida a obrigatoriedade desses encontros ao decorrer dos programas, garantindo o processo de avaliação da complexidade progressiva.

11. A proposta pedagógica do curso deverá descrever o sistema de orientação, acompanhamento e avaliação do aprendiz pela entidade formadora.

12. Deverão ser descritas as instalações físicas e a infra-estrutura material que dá suporte tecnológico, científico e instrumental ao curso na sede da instituição e nos pólos de apoio presencial,



compatível com a proposta do curso para o atendimento ao aprendiz nas atividades presenciais.

13. A entidade proponente do curso de aprendizagem à distância deverá indicar os pólos de apoio descentralizados.

14. A proposta pedagógica do curso deverá prever avaliações presenciais, com controle de frequência, zelando pela confiabilidade e credibilidade na certificação do aprendiz.”

Anexo 6

Instrução Normativa MTE 75, de 8 de maio de 2009

SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 75, DE 8 DE MAIO DE 2009

Disciplina a fiscalização das condições de trabalho no âmbito dos programas de aprendizagem.

A Secretária de Inspeção do Trabalho, no uso de sua competência, prevista no art. 14, inciso XIII, do Anexo I do Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004, resolve:

I - DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM.

Art. 1º O contrato de aprendizagem, conforme conceituado no art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), 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.

§ 1º São condições de validade do contrato de aprendizagem, em observância ao contido no art. 428, § 1º, da CLT:

I - registro e anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS);

II - matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não tenha concluído o ensino médio;

III - inscrição do aprendiz em curso de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, nos termos do art. 430, da CLT;

IV - existência de programa de aprendizagem, desenvolvido através de atividades teóricas e práticas, com especificação do público-alvo, dos conteúdos programáticos a serem ministrados,

descrição das atividades práticas a serem desenvolvidas, período de duração, carga horária teórica e prática, jornada diária e semanal, mecanismos de acompanhamento, avaliação e certificação do aprendizado, observados os parâmetros estabelecidos na Portaria nº 615, de 13 de dezembro de 2007, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

§ 2º A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica aos aprendizes com deficiência;

§ 3º O prazo de duração do contrato de aprendizagem não poderá ser superior a dois anos, exceto quando se tratar de aprendiz com deficiência, conforme disposto no art. 428, § 3º, da CLT, devendo ser observado, em qualquer caso, o disposto no parágrafo seguinte.

§ 4º O contrato deverá indicar expressamente:

I - o termo inicial e final do contrato, que devem coincidir com o início e término do curso de aprendizagem, previstos no respectivo programa.

II - o curso, com indicação da carga horária teórica e prática, obedecidos os critérios estabelecidos pela Portaria MTE nº 615/2007;

III - a jornada diária e semanal, de acordo com a carga horária estabelecida no programa de aprendizagem;

IV - a remuneração mensal.

Art. 2º Os estabelecimentos de qualquer natureza, que tenham pelo menos 7 (sete) empregados, são obrigados a contratar aprendizes, de acordo com o percentual legalmente exigido.

§ 1º Entende-se por estabelecimento todo complexo de bens organizado para o exercício de atividade econômica ou social do empregador, que se submeta ao regime da CLT.

§ 2º O cálculo do número de aprendizes a serem contratados terá por base o total de trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de 18 (dezoito) anos, excluindo-se:

I - as funções que, em virtude de lei, exijam formação profissional de nível técnico ou superior;

II - as funções caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II do art. 62 e § 2º do art. 224, ambos da CLT;

III - os trabalhadores contratados sob o regime de trabalho temporário instituído pelo Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1973; e

IV - os aprendizes já contratados.

§ 3º As atividades executadas por terceiros, desde que legais, serão consideradas na análise do



quadro de pessoal da prestadora de serviços.

Art. 3ª Estão dispensadas do cumprimento da cota de aprendizagem, nos termos da lei:

I - as microempresas e empresas de pequeno porte, inclusive as optantes pelo Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte - Simples Nacional.

II - entidade sem fins lucrativos que tenha por objetivo a educação profissional e contrate aprendizes nos termos do art. 431, da CLT.

Parágrafo único. Caso as microempresas e empresas de pequeno porte optem pela contratação de aprendizes, deverão observar o limite máximo de 15% estabelecido no art. 429, da CLT.

Art. 4ª Os empregadores em cujos estabelecimentos sejam desenvolvidas atividades em ambientes e/ou funções proibidas a menores de 18 (dezoito) anos deverão contratar, para essas atividades ou funções, aprendizes na faixa etária entre 18 (dezoito) e 24 (vinte e quatro) anos ou aprendizes com deficiência a partir dos 18 (dezoito) anos.

Parágrafo único. Excepcionalmente, é permitida a contratação de aprendizes na faixa etária entre 14 (quatorze) e 18 (dezoito) anos para desempenharem essas funções, desde que o estabelecimento:

I - apresente previamente parecer técnico circunstanciado, que deverá ser renovado quando promovidas alterações nos locais de trabalho ou nos serviços prestados, assinado por profissional legalmente habilitado em segurança e saúde no trabalho, que ateste a não exposição a riscos que possam comprometer a saúde, a segurança e a moral dos adolescentes, depositado na unidade descentralizada do MTE da circunscrição onde ocorrerem as referidas atividades; ou

II - opte pela execução das atividades práticas dos adolescentes nas instalações da própria entidade encarregada da formação técnico-profissional, em ambiente protegido.

Art. 5ª Ao empregado aprendiz é garantido o salário mínimo hora, considerado para tal fim:

I - o valor do salário mínimo nacional;

II - o valor do salário mínimo regional fixado em lei;

III - o piso da categoria previsto em instrumento normativo, quando houver previsão de aplicabilidade ao aprendiz;

IV - o valor pago por liberalidade do empregador.

§ 1ª Em qualquer hipótese, será preservada a condição mais benéfica ao aprendiz.

§ 2º O aprendiz maior de 18 (dezoito) anos que labore em ambiente insalubre ou perigoso ou cuja jornada seja cumprida em horário noturno faz jus ao recebimento do respectivo adicional.

Art. 6º A duração da jornada do aprendiz não excederá de 6 (seis) horas diárias, podendo, neste caso, envolver atividades teóricas e práticas ou apenas uma delas.

§ 1º A duração da jornada poderá ser de até 8 (oito) horas para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, desde nestas sejam incluídas obrigatoriamente atividades teóricas, em proporção que deverá estar prevista no contrato e no programa de aprendizagem.

§ 2º São vedadas, em qualquer caso, a prorrogação e a compensação da jornada, inclusive nas hipóteses previstas nos incisos I e II do art. 413, da CLT.

§ 3º A fixação do horário do aprendiz deverá ser feita pela empresa em conjunto com a entidade formadora, obedecendo-se a carga horária estabelecida no programa de aprendizagem.

§ 4º As atividades da aprendizagem devem ser desenvolvidas em horário que não prejudique a frequência à escola do aprendiz com idade inferior a 18 (dezoito) anos, nos termos do art. 427, da CLT e art. 63, inciso III, do Estatuto da Criança e do Adolescente, considerado, inclusive, o tempo necessário para o seu deslocamento.

§ 5º Aplica-se à jornada do aprendiz, prática ou teórica, o disposto nos arts. 66 a 72, da CLT.

Art. 7º O período de férias do aprendiz deve estar definido no programa de aprendizagem, observado o seguinte:

I - as férias do aprendiz com idade inferior a 18 (dezoito) anos devem coincidir, obrigatoriamente, com um dos períodos de férias escolares, em conformidade com o § 2º, do art. 136, da CLT, sendo vedado o parcelamento, nos termos do § 2º, do art. 134, da CLT.

II - as férias do aprendiz com idade igual ou superior a 18 (dezoito) anos devem coincidir, preferencialmente, com as férias escolares, em conformidade com o art. 25, do Decreto nº 5.598, de 1º de Dezembro de 2005.

Art. 8º A alíquota do depósito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS - será de 2% (dois por cento) da remuneração paga ou devida ao empregado aprendiz, em conformidade com o § 7º, do art. 15, da Lei n.º 8.036, de 11 de maio de 1990.

II - DAS ESCOLAS TÉCNICAS E DAS ENTIDADES SEM FINS LUCRATIVOS

Art. 9º Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes ou inexistindo curso que atenda às necessidades dos estabelecimentos, a demanda poderá ser atendida pelas seguintes entidades qualificadas em formação metódica:



I - escolas técnicas de educação;

II - entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal do Direito da Crianças e do Adolescente (CMDCA) e inscritas no Cadastro Nacional de Aprendizagem do MTE.

§ 1º As entidades mencionadas neste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, acompanhar e avaliar os seus resultados.

§ 2º Caberá à inspeção do trabalho verificar a insuficiência de vagas ou inexistência de cursos junto aos Serviços Nacionais de Aprendizagem, nos termos do Parágrafo único, do art. 13, do Decreto nº 5.598, de 1º de Dezembro de 2005.

§ 3º Confirmada a insuficiência de vagas ou inexistência de cursos, a empresa fica autorizada a matricular os aprendizes nas escolas técnicas de educação e nas entidades sem fins lucrativos, independentemente da anuência ou manifestação dos Serviços Nacionais de Aprendizagem.

Art. 10. O auditor fiscal do trabalho, ao inspecionar as entidades sem fins lucrativos que contratam aprendizes, em conformidade com o art. 431 da CLT, verificará se estão sendo cumpridas as normas trabalhistas e previdenciárias decorrentes da relação de emprego especial de aprendizagem, especialmente a assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social e respectivo registro, bem como:

I - a existência de certificado de registro da entidade sem fins lucrativos no CMDCA como entidade que objetiva a assistência ao adolescente e a educação profissional, quando algum de seus cursos se destinar a aprendizes menores de 18 (dezoito) anos, bem como a comprovação do depósito do programa de aprendizagem no CMDCA;

II - a existência de programa de aprendizagem e sua adequação aos requisitos estabelecidos na Portaria MTE nº 615/2007;

III - a regularidade do curso em que o aprendiz está matriculado junto ao Cadastro Nacional de Aprendizagem;

IV - a existência de declaração de frequência do aprendiz na escola, quando esta for obrigatória;

V - contrato ou convênio firmado entre a entidade responsável por ministrar o curso de aprendizagem e o estabelecimento tomador dos serviços; e

VI - os contratos de aprendizagem firmados entre a entidade e os aprendizes.

§ 1º Deverão constar nos registros e nos contratos de aprendizagem firmados pelas entidades sem fins lucrativos a razão social, o endereço e o número de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) da empresa tomadora dos serviços de aprendizagem.

§ 2º A fiscalização da execução e regularidade do contrato de aprendizagem deverá ser precedida de emissão de nova Ordem de Serviço (OS).

Art. 11. Na hipótese de inadequação da entidade sem fins lucrativos às disposições do artigo anterior, após esgotadas as ações administrativas para saná-las, o auditor fiscal do trabalho, sem prejuízo da lavratura de autos de infrações cabíveis, adotará as providências indicadas no art. 21 desta instrução normativa.

Parágrafo único. No caso de inadequação da entidade sem fins lucrativos aos requisitos constantes dos incisos I, II e III do artigo anterior, a autoridade regional competente encaminhará também cópia do relatório circunstanciado à Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE), solicitando a adoção das providências cabíveis quanto à regularidade da entidade e de seus cursos no Cadastro Nacional de Aprendizagem.

III - DO PLANEJAMENTO DA AÇÃO FISCAL

Art. 12. Para efeito da fiscalização do cumprimento da obrigação de contratação de aprendizes, caberá à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), através de servidores designados pela chefia da fiscalização, identificar a oferta de cursos e vagas pelas instituições de aprendizagem e a demanda de aprendizes por parte dos empregadores.

Parágrafo único. Na elaboração do planejamento da fiscalização da contratação de aprendizes, a SRTE observará as diretrizes anualmente expedidas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT).

Art. 13. A demanda potencial por aprendizes será identificada por atividade econômica, em cada município, a partir das informações disponíveis nos bancos de dados oficiais, tais como a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), observado o disposto no art. 3º desta instrução normativa.

Art. 14. Os cursos ofertados pelas entidades de formação profissional indicadas no art. 430, II, da CLT, deverão estar cadastrados e validados no Cadastro Nacional de Aprendizagem, previsto na Portaria MTE nº 615/2007 e de responsabilidade da SPPE.

Parágrafo único. A senha de acesso ao Cadastro Nacional de Aprendizagem deverá ser solicitada pela SRTE diretamente ao Departamento de Políticas de Trabalho e Emprego para a Juventude/SPPE.



Art. 15. Poderá ser adotada, sem prejuízo da ação fiscal “in loco”, a notificação para apresentação de documentos (NAD) via postal - modalidade de fiscalização indireta - para convocar, individual ou coletivamente, os empregadores a apresentarem documentos, em dia e hora previamente fixados, a fim de comprovarem a regularidade da contratação de empregados aprendizes, conforme determina o art. 429, da CLT.

§ 1º No procedimento de notificação via postal poderá ser utilizado, como suporte instrumental, sistema informatizado de dados destinado a facilitar a identificação dos estabelecimentos obrigados a contratar aprendizes.

§ 2º No caso de convocação coletiva, a SRTE realizará, observados os critérios de conveniência e oportunidade da Administração Pública, uma explanação sobre a temática da aprendizagem, visando conscientizar, orientar e esclarecer as empresas sobre as principais dúvidas relativas à aprendizagem profissional.

§ 3º Caso o auditor fiscal do trabalho, no planejamento da fiscalização ou no curso desta, conclua pela ocorrência de motivo grave ou relevante que impossibilite ou dificulte a imediata contratação dos aprendizes, poderá instaurar, com a anuência da chefia imediata e desde que o estabelecimento esteja sendo fiscalizado pela primeira vez, procedimento especial para ação fiscal, nos termos do art. 27 a 30, do Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002 - Regulamento da Inspeção do Trabalho (RIT), explicitando os motivos ensejadores desta medida.

§ 4º O procedimento especial para a ação fiscal poderá resultar na lavratura de termo de compromisso que estipule as obrigações assumidas pelo compromissado e os prazos para seu cumprimento.

§ 5º Durante o prazo fixado no termo, o compromissado poderá ser fiscalizado para verificação de seu cumprimento, sem prejuízo da ação fiscal em atributos não contemplados no referido termo.

§ 6º Quando o procedimento especial para a ação fiscal for frustrado pelo não-atendimento da convocação, pela recusa de firmar termo de compromisso ou pelo descumprimento de qualquer cláusula compromissada, deverão ser adotadas as providências indicadas no art. 21 desta instrução normativa.

Art. 16. A chefia da fiscalização designará auditores fiscais do trabalho para realizar a fiscalização indireta, prevista no artigo anterior e, quando for o caso, verificar o cumprimento dos termos de cooperação técnica firmados no âmbito do MTE.

Parágrafo único. No caso de convocação coletiva, a chefia da fiscalização deverá designar número suficiente de auditores fiscais do trabalho para o atendimento das empresas notificadas.

Art. 17. O descumprimento das disposições legais e regulamentares relativas à aprendizagem,

bem como a ausência de correlação entre as atividades práticas executadas pelo aprendiz e as previstas no programa de aprendizagem, acarretará, além da lavratura dos autos de infração pertinentes, a nulidade do contrato de aprendizagem, que passará a ser considerado um contrato de trabalho por prazo indeterminado, com as consequências jurídicas e financeiras decorrentes desse fato, a incidir sobre todo o período contratual.

§ 1º Caso a contratação tenha sido feita por entidade sem fins lucrativos, o vínculo empregatício será estabelecido diretamente com o estabelecimento responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem, que assumirá todos os ônus decorrentes deste fato.

§ 2º A nulidade do contrato de aprendizagem firmado com menor de 16 (dezesseis) anos implicará na imediata rescisão contratual, sem prejuízo da aplicação das sanções pertinentes e do pagamento das verbas salariais devidas. § 3º O disposto no § 1º deste artigo não se aplica, quanto ao vínculo, aos órgãos da administração pública direta ou indireta.

Art. 18. A aprendizagem deverá ser realizada em ambientes adequados ao desenvolvimento dos respectivos programas, cabendo ao auditor fiscal do trabalho fiscalizar as condições de sua execução, tanto na entidade responsável por ministrar o curso quanto no estabelecimento do empregador.

§ 1º As empresas e as entidades responsáveis pelos cursos de aprendizagem deverão oferecer aos aprendizes condições de segurança e saúde e acessibilidade nos ambientes de aprendizagem, observadas as disposições dos arts. 157 e 405, da CLT; do art. 29 do Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999; do art. 2.º do Decreto n.º 6.481, de 12 de junho de 2008; e das Normas Regulamentadoras vigentes.

§ 2º Havendo indícios de irregularidade no meio ambiente do trabalho, o auditor fiscal do trabalho deverá informar à chefia imediata, que solicitará ao setor competente a realização de ação fiscal, sem prejuízo do disposto no parágrafo seguinte.

§ 3º Constatada a inadequação dos ambientes de aprendizagem às condições de proteção ao trabalho do adolescente e às condições de acessibilidade ao aprendiz com deficiência, ou divergências apuradas entre as condições reais das instalações da entidade formadora e aquelas informadas no Cadastro Nacional da Aprendizagem, o auditor fiscal do trabalho promoverá ações destinadas a regularizar a situação, sem prejuízo da lavratura de autos de infrações cabíveis, adotando, caso não sejam sanadas, as providências indicadas no art. 21 desta instrução normativa.

IV - DA EXTINÇÃO E RESCISÃO DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Art. 19. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo final ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, observado o disposto no art. 1º, § 2º, desta instrução normativa.



Art. 20. São hipóteses de rescisão antecipada do contrato de aprendizagem:

I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, comprovado através de laudo de avaliação elaborado pela entidade executora da aprendizagem, a quem cabe a sua supervisão e avaliação, após consulta ao estabelecimento onde se realiza a aprendizagem;

II - falta disciplinar grave, nos termos do art. 482, da CLT;

III - ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo, comprovada através de declaração do estabelecimento de ensino;

IV - a pedido do aprendiz;

V - fechamento da empresa em virtude de falência, encerramento das atividades da empresa e morte do empregador constituído em empresa individual, hipótese em que o aprendiz fará juz, além das verbas rescisórias, à indenização prevista no art. 479, da CLT.

§ 1º Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 da CLT às hipóteses de extinção do contrato previstas nos incisos I a IV deste artigo.

§ 2º A diminuição do quadro de pessoal da empresa, ainda que em razão de dificuldades financeiras ou de conjuntura econômica desfavorável, não autoriza a rescisão antecipada dos contratos de aprendizagem em curso, que deverão ser cumpridos até o seu termo final.

V - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 21. Esgotada a atuação da inspeção do trabalho, sem a correção das irregularidades relativas à aprendizagem, o auditor fiscal do trabalho, sem prejuízo da lavratura de autos de infração cabíveis, encaminhará relatório circunstanciado à chefia imediata, que promoverá as devidas comunicações ao Ministério Público do Trabalho, ao Ministério Público Estadual e, quando for o caso de entidades que ministrem cursos a aprendizes menores de 18 (dezoito) anos, ao Conselho Tutelar e ao CMDCA.

Art. 22. Caso sejam apurados indícios de infração penal, o auditor fiscal do trabalho deverá relatar o fato à chefia imediata, que o comunicará ao Ministério Público Federal ou Estadual.

Art. 23. Fica revogada a Instrução Normativa nº 26, de 20 de dezembro de 2001, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, publicada na Seção I do Diário Oficial da União, de 27 de dezembro 2.001.

Art. 24. Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

RUTH BEATRIZ VASCONCELOS VILELA

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 11/05/2009

Anexo 7

Portaria 1.715, de 21 de setembro de 2009

Ministério do Trabalho e Emprego

GABINETE DO MINISTRO

PORTARIA Nº 1.715, DE 21 DE SETEMBRO DE 2009

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso de suas atribuições, e tendo em vista o disposto no inciso IV do Parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal, no art. 1º do Decreto nº 3.334, de 11 de janeiro de 2000 e no do Decreto 5.598 de 1º de dezembro de 2005, resolve:

Art. 1º Cria a Matriz de Informações das Matrículas de Aprendizagem Profissional ofertadas pelas entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica definidas no artigo 8º do Decreto 5.598 de 1º de dezembro de 2005.

§ 1º Deverão ser encaminhadas ao Ministério do Trabalho e Emprego, até o dia 05 de cada mês, as informações referentes ao número de matrículas novas efetuadas no mês anterior, no forma do Anexo I.

§ 2º As matrículas efetuadas no período de 1º de dezembro de 2008 até 30 de setembro de 2009 deverão ser consolidadas e informadas até o dia 05 de outubro de 2009.

Art. 2º As informações somente poderão ser enviadas por meio de formulário eletrônico disponibilizado na página www.mte.gov.br.

Art. 3º O MTE divulgará as informações inseridas pelas entidades formadoras por meio do Sistema de Informações Estratégicas SISAPRENDIZ, no endereço eletrônico <http://www.mte.gov.br/sistemas/atlas/sisaprendizagem.html>, até o décimo dia útil do mês.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

CARLOS ROBERTO LUPI



ANEXO I

MATRIZ DE INFORMAÇÕES SOBRE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

CNPJ:

Razão Social:

Matrículas de 1º de dezembro de 2008 até 30 de setembro de 2009	Matrículas novas			
	Outubro de 2009	Novembro de 2009	Dezembro de 2009	Janeiro de 2010

Anexo 8

Portaria 2.185, de 5 de novembro de 2009

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe confere o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição, e tendo em vista o disposto no § 2º do art. 8º e art. 32 do Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, resolve:

Art. 1º Disciplinar a oferta de cursos de aprendizagem profissional em nível de técnico de ensino.

Art. 2º. Serão considerados programas de aprendizagem profissional os que envolvam cursos técnicos ofertados por instituições de ensino oficiais, que estejam em conformidade com os atos normativos referentes ao instituto legal previsto na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Parágrafo único: Para efeitos desta Portaria, são consideradas instituições de ensino oficiais aquelas pertencentes ao Sistema Federal de Ensino, conforme determinado no artigo 16 da Lei nº 9.394/96, e aquelas credenciadas pelos órgãos competentes nos sistemas estaduais de ensino.

Art. 3º O programa desenvolvido com curso de educação profissional técnica deverá ofertar a formação metódica e os demais elementos que caracterizam o instituto da aprendizagem profissional.

Parágrafo único: Entende-se por formação técnico-profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

Art. 4º A instituição de ensino ofertante do curso técnico deverá registrar o programa de aprendizagem no Cadastro Nacional da Aprendizagem Profissional, que o validará de acordo com o disposto na Portaria nº615, de 13/12/2007, alterado pela Portaria 1003/2008.

Art. 5º A critério das instituições de ensino federais ou dos órgãos competentes nos sistemas estaduais, as atividades práticas realizadas durante a vigência do contrato de aprendizagem poderão ser reconhecidas para efeitos de contagem da carga-horária de estágio obrigatório desde que explicitada tal previsão no projeto pedagógico do curso e que os termos desta equivalência constem no Termo de Compromisso firmado entre o estagiário, a instituição de ensino e a parte concedente do estágio.

Art. 6º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

CARLOS ROBERTO LUPI

Publicado no DOU de 06/11/2009 – Seção I pág.80

SENAI/DN

Unidade de Educação Profissional e Tecnológica – UNIEP

Paulo Rech

Gerente – Executivo

Equipe Técnica

Maria Eliane Franco Monteiro Azevedo

Gerente de Desenvolvimento Educacional

Jose Vicente Ribeiro – SENAI/RS

Regina Helena Malta Nascimento – SENAI/RJ

Romerito Carneiro – SENAI/DF

Natália Delamarte França – SENAI/DN

Amanda Silva de Souza – SENAI/DN

Normalização

Renata Lima

Marilda Pimenta Melo

Nacim Walter Chieco

Consultoria



Brasília
2010