

GUIA PARA A APRENDIZAGEM NO ÂMBITO DO SINASE

Novembro/2021



Foto: Marcia Costa, extraída de <http://www.consed.org.br/central-de-conteudos/adolescentes-que-cumprem-medidas-socioeducativas-participarao-do-programa-jovem-aprendiz> acesso em 20 de setembro de 2021

*Se, na verdade, não
estou no mundo para
simplesmente a ele me
adaptar, mas para
transformá-lo; se não é
possível mudá-lo sem
um certo sonho ou
projeto de mundo, devo
usar toda possibilidade
que tenha para não
apenas falar de minha
utopia, mas participar
de práticas com ela
coerentes.*

Paulo Freire

SUMÁRIO

1. Introdução	04
2. Boas Práticas	06
2.1 Elaboração de Programas	07
2.1.1. Princípios metodológicos comuns	09
a) Desenvolvimento de competências	09
b) Projetos de vida	10
c) Problematização	11
d) Contextualização	11
e) Conceitos estruturantes	12
2.2 Processo Seletivo	13
2.3 Monitoramento e Avaliação de Programas	13
3. Aspectos Legais da Aprendizagem Profissional	14
3.1. Duração dos Contratos de Aprendizagem	17
3.2. Normas Legais de Contratação	20
3.2.1 Contratação Direta	22
3.2.2 Contratação Indireta	24
3.2.3 Contratação na Modalidade Alternativa	25
3.3 Salários e Direitos Trabalhistas	27
4. Atores diretamente envolvidos e funções	31
5. Formas de financiamento: Privado e Público	43
6. Passo a passo	45
7. Anexos – Modelos de Contratos e Termo de Cooperação Técnica Interinstitucional	54
8. Glossário de Princípios, Conceitos e Termos Técnicos	65
9. Referências Bibliográficas	70

1. Introdução

Este Guia é resultado do diagnóstico realizado sobre alguns cenários em que já se desenvolve a Aprendizagem Profissional no âmbito do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo – (Sinase), como instrumento de ressocialização de adolescentes que cumprem medidas socioeducativas em meio semiaberto ou fechado.

Não é objetivo reproduzir a legislação da Aprendizagem Profissional¹, e nem os demais instrumentos relacionados com a Lei nº 10.097 de 19 de Dezembro de 2000², que a regulamenta. Se assim fosse, teríamos que partir da lei que rege a educação nacional, em que está inserida a modalidade da educação profissional e tecnológica³ e, portanto, a aprendizagem profissional, além de adentrar por outros marcos legais e inúmeras normas infralegais, provenientes de outras políticas do Sistema de Garantia de Direitos de Crianças e Adolescentes (SGDCA).⁴

A ideia é que o Guia seja um facilitador da implementação da aprendizagem profissional no âmbito do Sinase, os quais exigem uma espécie de customização no modelo de programa a ser implantado, destacando-se os diferenciais em relação às iniciativas padrão.

De maneira breve, oferece a interpretação de como e quando outros regramentos jurídico-sociais se entremeiam na elaboração dos programas desta natureza, para que o leitor compreenda os princípios e conceitos basilares em que se sustenta esse instituto de profissionalização.

¹Ver: <https://www.gov.br/produtividade-e-comercio-exterior/pt-br/assuntos/aprendizagem-profissional>

² Ver: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm

³ Ver: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm

⁴ Ver: <https://crianca.mppr.mp.br/pagina-235.html>

Serão mencionadas boas práticas – já referenciadas na primeira etapa do Diagnóstico – enquanto revisão de contextos, consideradas efetivas quanto à ressocialização e inserção produtiva de socioeducandos.

Da mesma forma, serão destaque os atores diretamente envolvidos no processo, os princípios metodológicos curriculares essenciais, as possibilidades das formas de financiamento e alternativas para o cumprimento de cotas pelas empresas em unidades de atendimento em meio fechado e/ou semiaberto.

O guia contempla um *passo a passo*, visando a colaborar de maneira objetiva com gestores(as) públicos que pretendam implementar programas de formação técnico-profissional com base na Lei da Aprendizagem. Modelos e instrumentos pertinentes também são sugeridos em anexo.

Desejamos a todos(as) sucesso na implementação e desenvolvimento de programas de aprendizagem profissional que possam vir a transformar sofrimento e violência em cidadania e melhores perspectivas de futuro.

2. Boas práticas

Para fins de revisão de contextos, vale ressaltar que a Aprendizagem Profissional é considerada uma alternativa positiva para adolescentes e jovens infratores, em especial por ser ela uma forma de fazê-los(as) regressar à participação social com perspectivas de inserção no mercado de trabalho, com direitos trabalhistas e previdenciários assegurados.

O maior mérito do dispositivo que instituiu o contrato de trabalho de caráter especial, sem dúvida, é preservar a continuidade dos estudos formais do(da) adolescente ou jovem, ao menos enquanto não concluir o ensino médio, etapa final da educação básica. No caso de socioeducandos, muitas vezes, o contrato de aprendizagem vai acelerar ações por parte das unidades, no sentido de garantir o direito e as condições para a contínua elevação da sua escolaridade.

A profissionalização de adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas pautada na aprendizagem profissional, estimula ainda a reflexão sobre o papel que os Programas exercem na formação integral dos(as) que passam por essa vivência.

Mais do que uma simples reunião de conhecimentos – desde os comuns a qualquer ocupação aos específicos – aliados à diversidade de situações de aprendizagem que são construídas e a forma como são conduzidas pelo(a) professor(a), são importantíssimos fatores para o sucesso do curso. Inclui-se na caracterização desse “sucesso” o envolvimento dos(as) adolescentes e jovens a partir de programas atraentes, que contemplem conhecimentos que interessem aos(as) aprendizes. Para isso é necessário conhecer os(as) jovens e inserir nos programas temáticas com as quais se identifiquem, e das específicas a cada ocupação.

2.1. Elaboração de Programas

Envolver aprendizes que cumprem medidas socioeducativas é desafiador. Por isso, além de um programa bem estruturado para o contexto em que vai se desenvolver, é importante agir especialmente em três frentes: i) na seleção de um(a) professor(a) que seja capaz de propor situações de aprendizagem diversificadas em diferentes linguagens, capazes de mobilizar competências e interagir com formas de aprender distintas. É importante poder contar com um professor que saiba lidar de maneira saudável com identidades que são fruto de contextos socialmente vulneráveis – e na maioria das vezes disfuncionais –, exigindo desprendimento e equilíbrio; ii) no acompanhamento escolar dos(as) adolescentes, valorizando com eles(as) a importância da formação escolar para a qualificação profissional; e, iii) na articulação com a rede socioassistencial.

A partir dessas premissas, a identificação de boas práticas é fruto de pesquisa com entidades, por meio de instrumentos específicos.

Os critérios para escolha das entidades foram: i) atuação em vários estados da federação; ii) utilização de metodologias ativas em sua proposta pedagógica; iii) estímulo ao desenvolvimento de projetos de vida e de projetos integradores; iv) promoção do desenvolvimento de competências socioemocionais; v) realização de formação inicial e continuada de formadores/professores; vi) prática de avaliação individual do processo de aprendizagem do/da adolescente e jovem aprendiz; vii) sustentabilidade de seus programas e viii) diligência para realizar ações de forma articulada com as instituições locais envolvidas em todo o processo de elaboração, execução e avaliação dos programas de aprendizagem ofertados no âmbito do Sinase.

Das quatro organizações que contemplaram os critérios elencados, chama atenção a sintonia entre princípios e características metodológicas dos Programas,

traduzidos em seus currículos. Dois princípios comuns, considerados essenciais para a formação integral de adolescentes e jovens em medidas socioeducativas, são a colaboração e a integração.

Dentre as características metodológicas comuns, podem ser apontadas: i) o desenvolvimento de competências, valorizando-se as socioemocionais; ii) a construção de projetos de vida; iii) a problematização; iv) a contextualização e v) o uso de conceitos estruturantes.

Das quatro organizações elencadas, três lançam mão de *trilhas* enquanto estratégia didática da organização curricular: trilha da aprendizagem ativa, do conhecimento e do desenvolvimento socioemocional.

2.1.1 Princípios metodológicos comuns

a) Desenvolvimento de competências

Ao considerarmos o conceito de competências como recursos internos de compreensão que são ampliados pelo processo de aprendizagem e geram autonomia intelectual e emocional, enfatizamos sua importância para a aprendizagem. O desenvolvimento de tais recursos internos apoia-se em conhecimentos, habilidades, atitudes e valores que promovem a capacidade de agir de maneira eficaz em situações distintas e, o que é essencial, levam a escolhas assertivas.

A valorização das competências socioemocionais na fundamentação metodológica dos programas utilizados, implica em considerar que as dimensões cognitiva e emocional no processo do aprender são indissociáveis. Portanto, uma não tem primazia sobre a outra na promoção da aprendizagem significativa, que leva ao desenvolvimento integral. Afinal, tudo o que compreendemos carrega uma emoção e um sentimento.

Em especial para adolescentes e jovens em medidas socioeducativas o desenvolvimento socioemocional é importante porque ele é alimentado pelas boas relações de convivência, ampliando as possibilidades de ajuste dos(as) aprendizes a diversos contextos, alcançando gradativamente maior autonomia em seu autodesenvolvimento pessoal e profissional.

Vale destacar que o desenvolvimento de competências se manifesta no desempenho das situações de aprendizagem propostas. E quanto mais diversificadas forem as atividades, em linguagens distintas, melhor, pois além de estimular a criatividade, irão provocar novos percursos de raciocínio, novas ações mentais, gerando a ampliação de sinapses.

Das competências socioemocionais trabalhadas, são destaque: autoconhecimento, autoconsciência, autoestima, autogestão, resiliência e empatia.

O *autoconhecimento*, a *autoconsciência* e a *autoestima* são fundamentais para que os(as) socioeducandos(as) identifiquem as próprias forças e o que precisam superar para que saibam fazer escolhas. O desenvolvimento da *resiliência* para a superação de frustrações e obstáculos torna-se essencial.

Essas competências socioemocionais relacionam-se diretamente com a construção de projetos de vida. Aprender a elaborar um projeto de vida intensifica o autoconhecimento por meio da reflexão sobre seu jeito de ser e com o que se identificam profissionalmente, estimulando as escolhas, ajudando-os(as) a superar dificuldades com resiliência e aprendendo a ser empático. O cultivo da *empatia* é importante na experiência da aprendizagem profissional em medidas socioeducativas, especialmente por estimular o reconhecimento da existência de diferentes formas de ser, sentir, agir e pensar, sendo um exercício permanente de superação pessoal.

Com o fortalecimento das competências socioemocionais, os(as) aprendizes aprendem a perceber e a nomear emoções e sentimentos, o que contribui com a autogestão dos mesmos. Nesse processo de autoconquista o papel do(a) professor(a) é essencial, incentivando-os e valorizando o potencial de cada um(a).

b) Projetos de vida

Alimentar sonhos possíveis junto aos(às) socioeducandos(as) é dever de todos os que convivem com eles(as). Afinal, este é um dos maiores desafios: tentar não deixá-los(as) entrar no “modo de sobrevivência”, onde não há espaço para sonhar.

O desenvolvimento do autoconhecimento leva à identificação de desejos, expectativas e sonhos. Estes elementos são pontos de partida na construção de projetos de vida. É muito importante ouvir seus sonhos e ajudá-los a *planejar*,

apontando possibilidades de realizá-los a partir da definição de objetivos e metas concretas e plausíveis, além de estratégias para alcançá-los. Isso estimula a percepção da realidade em relação aos desafios a serem superados, que também faz parte do processo de autoconhecimento.

É preciso apoiar os(as) aprendizes e orientá-los(as) a buscar estratégias que viabilizem, ainda que parcialmente, alcançar seus objetivos, ainda que tenham de adiar alguns deles para momentos e contextos mais favoráveis. Mas é essencial que sejam elaborados.

No trabalho com projetos de vida algumas instituições cultivam conceitos e temáticas tais como senso de pertencimento, apropriação dos espaços, ser político, diversidade.

c) Problematização

O objetivo da aprendizagem baseada em problemas se propõe a construir conhecimento por meio da resolução de situações desafiadoras. Isso traz maior dinamismo às aulas, por exigir que os(as) aprendizes se tornem mais protagonistas e, ao mesmo tempo, contribui para que conhecimentos sejam discutidos de maneira interdisciplinar.

A partir de um problema cotidiano, como a poluição de um rio, por exemplo, são suscitadas respostas baseadas em conhecimentos de biologia, geografia, física, química, contexto histórico da região etc. O estímulo à pesquisa e ao trabalho em grupo também são incentivados, o que é sempre positivo.

d) Contextualização

A contextualização nos programas de aprendizagem profissional visa à construção de significados. Promove-se aproximações, contraposições e complementaridades a partir de uma realidade social, econômica etc., dando sentido ao conhecimento e ampliando-se os quadros de referências dos(as) adolescentes e jovens.

e) Conceitos estruturantes

Alguns conceitos são estruturantes nos programas observados, tais como:

- Projetos (de Vida, de Transformação Individual, Integrador)
- Trilhas (da Aprendizagem Ativa, do Conhecimento, do Desenvolvimento Socioemocional)
- Comunicação
- Colaboração e cooperação
- Criatividade
- Pensamento crítico
- Protagonismo
- Autonomia
- Identidade
- Diversidade
- Pertencimento
- Vulnerabilidade social

2.2. Processo Seletivo

Um desafio é conseguir alinhar os interesses do público e a oferta de programas da entidade qualificadora, que sempre podem ser adaptados a partir de uma avaliação prévia do perfil dos(das) socioeducandos(as).

É importante observar se o tempo de medida previsto para o cumprimento da medida de internação – embora seja possível ser extinta, prorrogada ou alterada pela autoridade judicial a qualquer tempo, aponte chances de uma certificação ao menos parcial do programa de aprendizagem profissional.

2.3. Monitoramento e Avaliação de Programas

A Portaria Nº 671 de 8 de Novembro de 2021⁵ é o instrumento a ser rigorosamente observado para a concepção, elaboração e desenvolvimento de programas de aprendizagem profissional.

No Art. nº 322 da referida norma está previsto que as entidades qualificadoras ofertantes de programas de aprendizagem profissional devem elaborar mecanismos de acompanhamento e avaliação dos cursos de aprendizagem durante a vigência de todo o contrato de aprendizagem, com a participação do aprendiz e do estabelecimento cumpridor da cota de aprendizagem.

No contexto do Sinase, entretanto, é fundamental que o monitoramento e avaliação do desenvolvimento individual dos socioeducandos e resultados alcançados pela aplicação de programas de Aprendizagem ocorram periodicamente e de forma articulada e transparente, abrangendo os(as) gestores das unidades de internação

⁵Ver: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139>

e semiliberdade, além das instituições locais que integram o Sistema de Garantias dos Direitos da Criança e do Adolescente - SGDCA⁶.

A título de se estabelecer os critérios para identificação de boas práticas no âmbito do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo – (Sinase), (divulgados na seção 2.1 deste Guia), identificam-se 5 elementos que, obrigatoriamente, devem ser objetos de monitoramento em todo processo de desenvolvimento de programas de aprendizagem profissional:

- a utilização de metodologias ativas na proposta pedagógica;
- o estímulo ao desenvolvimento de projetos de vida e de projetos integradores;
- a promoção do desenvolvimento de competências socioemocionais;
- a realização de formação inicial e continuada de formadores/professores; e,
- a prática de avaliação individual do processo de aprendizagem do(a) adolescente e jovem aprendiz.

⁶ Ver: <https://crianca.mppr.mp.br/pagina -235.html>

3. Aspectos Legais da Aprendizagem Profissional

Nesta seção, serão apresentados os principais aspectos legais do instituto da aprendizagem profissional, de forma a facilitar o entendimento da configuração do contrato de trabalho de natureza especial, distinguindo-se dos demais tipos de contratos, que visam unicamente à produção de bens e serviços prestados pelos trabalhadores em troca de remuneração e outros benefícios acordados entre empregador e empregado.

A principal especificidade do contrato de aprendizagem profissional é seu caráter “propedêutico” (introdutório), que visa oferecer formação adequada às necessidades de adolescentes e jovens, para que se desenvolvam como trabalhadores(as) e cidadãos(ãs), mais preparados(as) para enfrentar os desafios e acessar as oportunidades da Era Digital - também chamada de Era da Informação ou Era Tecnológica -, em que todas as dimensões da vida em sociedade se transformam de forma vertiginosa.

Como consequência, os setores produtivos aumentam suas chances de atender às demandas crescentes por pessoas qualificadas e, a sociedade como um todo, se beneficia com a inclusão socioeconômica de adolescentes e jovens e a diminuição das desigualdades de oportunidades, vetores de tantas outras mazelas que afastam o Brasil dos objetivos do desenvolvimento sustentável (ODS)⁷.

Para garantir que o aspecto formativo seja preponderante sobre o produtivo, e imprimir outras características que tornam o contrato de aprendizagem “especial”,

⁷ Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) são um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade. Estes são os objetivos para os quais as Nações Unidas estão contribuindo a fim de que possamos atingir a Agenda 2030 no Brasil. Ver: <https://brasil.un.org/>

a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi alterada pela Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000⁸, conhecida como Lei da Aprendizagem, determinando que a validade do referido contrato pressupõe que o empregador deve contratar e matricular o(a) aprendiz em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, a saber:

- os Serviços Nacionais de Aprendizagem (SNAs), mais conhecidos como Sistema S;
- as Escolas Técnicas de Educação;
- as entidades sem fins lucrativos (ESFLs) que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA); e
- as entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas de Desporto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Considerando o objetivo deste Guia, elaborado para demonstrar como programas de aprendizagem profissional podem ser efetivos mecanismos de inserção socioproductiva no contexto específico estudado, apresentam-se nesta seção comentários sobre outros aspectos legais a serem observados pelos gestores públicos e demais interessados no tema.

⁸ Ver: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm

3.1. Duração dos Contratos de Aprendizagem

De acordo com o §3º do Art. nº 428 da Lei nº 10.097 de 19 de dezembro de 2000, a duração do programa de aprendizagem profissional equivale ao período registrado no contrato de trabalho de, no máximo, 24 meses (2 anos), salvo no caso de aprendizes com deficiência.⁹

Entretanto, o número mínimo de meses de duração de um programa de aprendizagem profissional não é determinado diretamente na lei, já que a jornada diária pode variar entre 4 h/dia e 6 hs/dia ou, excepcionalmente, até 8 horas/dia¹⁰. Com essa flexibilidade, um programa de aprendizagem profissional com determinada carga horária, pode se desenvolver em maior ou menor número de meses.

O que vai definir a carga horária total de um programa de aprendizagem profissional, organizado metodicamente em atividades teóricas e práticas, é o objeto da formação, melhor dizendo, uma ou mais ocupações existentes no mercado de trabalho, devidamente reconhecidas e codificadas na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO.¹¹

É importante ressaltar que a grande maioria dos cursos ofertados no âmbito de programas de aprendizagem profissional, se enquadram na legislação da educação

9 Instrução Normativa nº 2 de 08 e novembro de 2021 - Seção IV Do procedimento especial para a ação fiscal da inclusão de pessoas com deficiência ou reabilitadas. Ver: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-359448244>

¹⁰ No § 1º do Art. do art. 390 da Portaria Nº 671/2021 do Decreto 9579/2018, aberta a possibilidade da jornada de 8h/dia, desde que nessa carga horária sejam computadas as horas teóricas e práticas. A norma também diz que isso vale para aprendizes que já tenham concluído o ensino fundamental, entretanto o correto é que o aprendiz esteja matriculado no sistema formal de ensino, se não tiver concluído o ensino médio, última etapa da educação básica obrigatória. Na prática, somente poderia ser aplicada a jornada de 8h/dia se no município não houver a oferta de ensino médio. Ver: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139>

¹¹ Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/home.jsf>

profissional¹² como cursos de formação inicial. Em quantidade ainda incipiente, ofertam-se programas com cursos de educação profissional técnica de nível médio.

Como órgão federal responsável pela organização, aprovação e divulgação dos cursos ofertados no âmbito de um contrato de trabalho de aprendizagem, a Subsecretaria de Capital Humano (SUCAP) - define por meio da Portaria MTP nº 671 de 8 de Novembro de 2021¹³, que um curso de aprendizagem profissional em nível de formação inicial¹⁴, referindo-se aqui apenas a parte teórica do programa¹⁵, deve ser equivalente a 20% da carga horária total ou no mínimo quatrocentas horas, o que for maior e, no máximo, cinquenta por cento da carga horária total do programa de aprendizagem.

Para orientar a elaboração de programas de aprendizagem profissional em nível de formação inicial, o Ministério do Trabalho e Previdência sistematizou essas regras que podem ser consultadas no Catálogo Nacional da Aprendizagem Profissional – CONAP¹⁶.

Segundo o art. 339 da Portaria MTP nº 671/2021, a carga horária teórica deve representar no mínimo 20% e, no máximo, 50% da carga horária total do programa de aprendizagem profissional. Estabelecido como mínimo 400h para atividades teóricas e que esse quantitativo deve representar até 50% do total do programa, ao menos mais 400h devem ser destinadas para atividades práticas, chega-se à

¹² Ver: (Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996) http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm

¹³ Art. 339 da Portaria Nº 671/2021 do Decreto 9579/2018, Ver: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139>

¹⁴ O curso de aprendizagem em nível de formação inicial é o mais comumente ofertado, em razão da idade e da escolaridade da maioria de aprendizes. Em especial no âmbito do SINASE, não se aplica um curso em nível técnico médio.

¹⁵ Na oferta de educação profissional não se faz distinção entre atividades teóricas e práticas. Entretanto, no caso da aprendizagem é diferente por se tratar de um contrato de trabalho, sujeito à fiscalização pelos auditores fiscais do trabalho. É preciso garantir a alternância entre o tipo de atividade que ocorre na empresa (prática) e as atividades do curso (na entidade qualificadora). Essas atividades devem estar organizadas em tarefas de complexidade progressiva, o que impõe este controle da proporção.

¹⁶ Ver: <https://www.gov.br/produtividade-e-comercio-exterior/pt-br/assuntos/aprendizagem-profissional/arquivos/conap-janeiro-2021-v-1-1.pdf>

conclusão que a carga horária mínima de um programa de aprendizagem profissional terá 800h.

É o CONAP que orienta a elaboração dos programas de aprendizagem em nível de formação inicial¹⁷, organizadas por tipo do Programa: por ocupação, em arcos ocupacionais (ocupações agrupadas), múltiplas ocupações e com as seguintes informações:

- a) Nome do Programa de Aprendizagem;
- b) O(s) código(s) da CBO, para o registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS);
- c) Descrição sucinta das principais atividades profissionais referentes à(às) ocupações;
- d) Cargas horárias, mínima e máxima, permitidas para o Programa de Aprendizagem, a depender da(s) ocupação(ões) definidas;
- e) Faixa etária definida dos programas de aprendizagem levando em consideração as atividades proibidas para adolescentes (idade entre 14 e 18 anos), dispostas no Decreto 6.841, de 12 de junho de 2007¹⁸, denominado de lista TIP (Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil);
- f) Proporção entre as atividades teóricas (curso), que podem variar entre 20% e 50% da Carga Horária Total do Programa¹⁹, e definem a carga horária Mínima e Máxima das atividades práticas (empresa); e

¹⁷ O CONAP ainda apresenta as regras para adaptação de programas de aprendizagem profissional que ofertam cursos técnicos de nível médio do Catálogo Nacional de Cursos Técnicos – CNCT vigente, publicado pelo Ministério da Educação. As escolas técnicas de educação deverão apresentar comprovante de autorização para oferta de educação profissional técnica de nível médio emitido pelo órgão competente do respectivo sistema de ensino.

¹⁸ Ver: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm

¹⁹ Com base no conceito de formação técnico profissional metódica, as atividades teóricas e práticas do programa de aprendizagem devem estar metodicamente organizadas em tarefas de complexidade

- g) competências profissionais envolvendo conhecimentos, habilidades e atitudes mais relevantes desenvolvidos pelo programa.

De acordo com a última avaliação realizada no âmbito do Sinase²⁰, em 2019, a média nacional de permanência na medida de internação era de 482,35 dias, o equivalente a 16 meses, e na medida de semiliberdade, 290,77 dias, o equivalente a 9,7 meses. Assim, é indicado conceber cursos de aprendizagem profissional que possam ser iniciados e concluídos tomando por base a referência local de tempo de permanência em cada medida.

3.2. Normas Legais de Contratação

O faturamento anual ou a Receita Operacional Bruta de uma empresa é que define se a mesma deve manter aprendizes em seus quadros de funcionários.

De acordo com a Lei nº 10.097/2000, as empresas públicas e privadas classificadas como de médio e grande porte²¹ estão obrigadas²² a manter aprendizes, em número correspondente ao percentual mínimo de 5% e máximo de 15% do número de empregados de cada estabelecimento (CNPJ).

Entretanto, devem ser excluídas da base de cálculo, as funções que exigem o nível superior e de nível médio técnico para o seu exercício pleno, bem como os cargos/funções de gerência ou confiança (nos termos do inciso II e do parágrafo único do art. 62 e do § 2º do art. 224 da CLT.) existentes na folha de pagamentos do

progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho. Para garantir essa complexidade progressiva das atividades a serem vivenciadas nas empresas, a alternância com atividades teóricas nas entidades é estabelecida nas normas infralegais.

²⁰ Disponível em https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/crianca-e-adolescente/SINASE_EIXO02.pdf

²¹ São consideradas empresas de grande porte as que obtiverem receita bruta superior a R\$ 300 milhões/ano e de médio porte, empresas com receita bruta superior a 4,8 milhões de reais/ano.

²² Às pequenas e micro empresas é facultada a contratação, mas se optarem por contratar aprendizes, devem obedecer a todas as regras do instituto da aprendizagem profissional. Em atenção à regra do máximo de aprendizes – estabelecida para evitar a substituição de mão-de-obra adulta por um contrato menos oneroso, os estabelecimentos de grandes ou médias empresas ou as pequenas e micro empresas, com menos de 7 empregados no estabelecimento, não poderão manter aprendizes. Estão também dispensadas da obrigação de contratar aprendizes, a Administração Direta, as Autarquias e Fundações.

estabelecimento empresarial²³. Serão ainda excluídos da base de cálculo os empregados que executem os serviços prestados sob o regime de trabalho temporário²⁴, e os aprendizes já contratados.

Existem três formas de cumprimento de cotas pelos estabelecimentos: contratação direta, indireta e a alternativa.

A contratação de aprendizes deve ser feita, preferencialmente, de forma direta pelo estabelecimento empresarial, que se obriga a matriculá-los em entidade qualificadora habilitada a ofertar aprendizagem profissional, já elencadas no início desta seção 3.

A legislação permite ainda a contratação indireta, por entidades sem fins lucrativos (ESFLs) que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, ou por entidades da prática desportiva situação em que passam a acumular à função de empregadoras, ao papel principal de entidades qualificadoras.

Tanto na contratação direta quanto na modalidade indireta, o estabelecimento deve possibilitar aos(às) aprendizes a vivência das atividades práticas no ambiente real de trabalho. Excepcionalmente, em caso de atividades insalubres ou perigosas, portanto proibidas para pessoas com idade menor que 18 anos, as atividades práticas podem acontecer em condições simuladas, nas próprias entidades qualificadoras.

No caso de aprendizes que estejam cumprindo medida socioeducativa e, portanto, impedidos de se deslocar para empresas, aplica-se a mesma regra, com a diferença de que, tanto as atividades teóricas quanto as atividades práticas do programa de aprendizagem profissional, ocorrerão nas unidades de internação ou de semiliberdade, sob a responsabilidade da entidade qualificadora.

²³ Para efeitos de exclusão de funções da base de cálculo é importante observar que são as funções que os empregados ocupam, e não o grau de escolaridade da pessoa que ocupa determinada função. Se uma recepcionista possui o certificado de nível superior ou de nível médio técnico, isso não exclui o cargo que ocupa da base de cálculo, já que não é um pré-requisito para o exercício de recepcionista.

²⁴ O regime de trabalho temporário foi instituído pela Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1973.

Uma terceira forma de contratação de aprendizes, chamada “modalidade alternativa de cumprimento de cota”. Os estabelecimentos assumem diretamente a contratação e não precisam proporcionar a experiência prática, que vai acontecer em uma das consideradas “entidades concedentes”. A exigência da lei, é que o público a ser contratado sejam adolescentes, jovens ou pessoas com deficiência, em situação de vulnerabilidade ou risco social.

Para o gestor público interessado em implantar aprendizagem profissional para adolescentes em cumprimento de medida socioeducativa em meio fechado, especificamente, a contratação alternativa é a única opção.

As entidades qualificadoras de aprendizagem devem observar o Art. 77 da Instrução Normativa MTP nº 2 de 8 de Novembro de 2021.

3.2.1 Contratação Direta

O contrato de aprendizagem deve ser assinado pelo responsável pelo estabelecimento contratante e pelo aprendiz, devidamente assistido por seu responsável legal, se menor de 18 anos de idade, e nele constar as informações exigidas na alínea “a” do inciso VII e nos incisos de I a VI do § 1º do Art. 365 da Portaria MTP Nº 671/2021.

Conforme dispõe a Lei nº 10.097/2000 e o Art. 321 da Portaria MTP Nº 671/2021, o contrato de aprendizagem deve ser pactuado por escrito e por prazo determinado com registro e anotação na CTPS e, para sua validade, exige-se a inscrição do aprendiz em programa de aprendizagem, desenvolvido sob a orientação das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica²⁵.

²⁵ Ver: Formação Técnico-Profissional Metódica - Item 8 - Glossário

Quando os programas são ofertados pelas escolas dos Serviços Nacionais de Aprendizagem (SNAs), não existem custos de matrícula ou quaisquer cobranças aos empregadores relativas a custos com a formação profissional. A razão é que essas instituições, de natureza privada, são mantidas pelas próprias empresas, por meio de contribuições compulsórias, com porcentagens sobre as folhas de pagamento.

Assim, as empresas ligadas à indústria e à agroindústria terão, como contrapartida, o acesso às matrículas em programas de aprendizagem do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai); o setor de Comércio de Bens, Serviços e Turismo, da mesma forma, a garantia de programas do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac); no setor rural o acesso a vagas do Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar); no setor de transporte, vagas ofertadas pelo Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (Senat); e finalmente, as cooperativas, devem buscar o Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop) para matricular aprendizes.

Caso não existam escolas ou vagas disponíveis nessas instituições do “Sistema S”, ou a empresa pertencer a outro setor que não os citados – caso das instituições financeiras e das empresas públicas, os custos com a formação profissional ficam a cargo do empregador.

As entidades sem fins lucrativos (ESFLs) que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, irão cobrar desse empregador para oferecer a matrícula, que em nenhuma hipótese pode ser cobrada do(a) aprendiz. Da mesma forma, quando se tratar de escolas técnicas de educação ou de entidades da prática desportiva. A única possibilidade de a empresa não ter que assumir custos com a formação, portanto, seriam as escolas técnicas da rede pública federal²⁶ ou estadual.

²⁶ Ver a expansão da rede federal de escolas técnicas no item 4.2.2

3.2.2 Contratação Indireta

O contrato de aprendizagem de forma indireta deve ser assinado pelo estabelecimento contratante e pelo aprendiz, devidamente assistido por seu responsável legal, se menor de 18 anos de idade, e nele constar as informações exigidas na alínea “b” do inciso VII e nos incisos de I a VI do § 1º do Art. 365 da Portaria MTP Nº 671/2021.

A contratação de aprendizes de forma indireta pode ser realizada pelas Entidades Sem Fins Lucrativos (ESFLs), ou por entidades da prática desportiva, mas segundo o Art. 378 da Portaria MTP Nº 671/2021, exige a formalização prévia de contrato ou convênio com o estabelecimento que deve o cumprimento da cota. Por meio desses instrumentos, o estabelecimento se compromete a financiar os custos trabalhistas e previdenciários, os custos da formação profissional ofertada pela entidade e uma taxa de administração, de acordo com o número de aprendizes.

Nesta modalidade de contratação, o estabelecimento continua obrigado a proporcionar a experiência prática ao aprendiz, mantida a excepcionalidade em caso de atividades insalubres ou perigosas para adolescentes em condições simuladas, nas próprias entidades qualificadoras.

Quando uma entidade assume a condição de empregadora, acumulada à sua função primária de formação técnico-profissional, cabe-lhe assinar a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do(a) aprendiz e anotar, no espaço destinado às anotações gerais, a informação de que se trata de contratação indireta, especificando a razão social e o número no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) do estabelecimento que deve o cumprimento da cota.

Esta forma de contratação indireta é bastante comum quando o empregador é órgão ou empresa pública, posto que permite direcionar vagas a adolescentes mais vulneráveis do ponto de vista socioeconômico.

Em se tratando de contrato especial de trabalho, cujo objetivo principal é propiciar o direito à formação profissional do beneficiário, e não à produção de bens e serviços, o órgão ou empresa pública pode livremente optar pela contratação direta e definir os critérios da seleção de forma transparente, promovendo oportunidades gratuitas de formação profissional para a inclusão social.

As experiências em que as esferas públicas pretenderam assumir o papel de empregadores, mas não tomaram essas precauções, acabaram por privilegiar os candidatos mais preparados, como acontece em certames ou concursos para preenchimento de cargos públicos.

3.2.3 Contratação na Modalidade Alternativa

O contrato de aprendizagem de forma indireta deve ser assinado pelo estabelecimento contratante e pelo aprendiz, devidamente assistido por seu responsável legal, se menor de 18 anos de idade, e nele constar as informações exigidas na alínea “c” do inciso VII e nos incisos de I a VI do § 1º do Art. 365 da Portaria MTP Nº 671/2021.

O Decreto nº 9.579/2018²⁷ prevê que estabelecimentos empresariais que encontram dificuldades para oferecer a vivência prática aos aprendizes em suas próprias instalações, poderão requerer junto à respectiva unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Previdência a assinatura de termo de compromisso para o cumprimento da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz.

Considerando que as unidades do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase), sejam consideradas “entidades concedentes”, bem como órgãos públicos

²⁷ A contratação pela modalidade de cota alternativa foi instituída em 2016, pelo Decreto nº 8.740, revogado pelo Decreto nº 9.579/2018 que consolidou várias normas relacionadas a crianças e adolescentes.

e organizações da sociedade civil, a entidade qualificadora é a responsável por proporcionar tanto a formação teórica, quanto o exercício de atividades práticas do Programa, dentro dessas unidades.

Esta forma de contratação também é utilizada pelas autoridades que fiscalizam o correto cumprimento das cotas obrigatórias pelos estabelecimentos de grandes e médias empresas – auditores(as) fiscais do trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência (MTP) e/ou procuradores(as) do Ministério Público do Trabalho(MPT), no sentido de diminuir a inadimplência em favor do público em situação de vulnerabilidade ou risco social, tais como:

- a) adolescentes egressos do sistema socioeducativo ou em cumprimento de medidas socioeducativas;
- b) jovens em cumprimento de pena no sistema prisional;
- c) jovens e adolescentes cujas famílias sejam beneficiárias de programas de transferência de renda;
- d) jovens e adolescentes em situação de acolhimento institucional;
- e) jovens e adolescentes egressos do trabalho infantil;
- f) jovens e adolescentes com deficiência;
- g) jovens e adolescentes matriculados na rede pública de ensino, em nível fundamental, médio regular ou médio técnico, inclusive na modalidade de Educação de Jovens e Adultos; e,
- h) jovens desempregados e com ensino fundamental ou médio concluído na rede pública.

3.3. Salário e Direitos Trabalhistas

O Jovem Aprendiz tem direito ao salário mínimo-hora observando-se, caso exista, o piso estadual ou regional. No entanto, o contrato de aprendizagem, a convenção ou o acordo coletivo da categoria poderá garantir ao aprendiz salário maior que o

mínimo (art. 428, § 2º, da CLT). Para cálculo das horas de trabalho, devem ser computadas as atividades práticas, as teóricas, o descanso semanal remunerado e feriados.

Na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do Aprendiz deve especificado o salário recebido mensalmente – e todos os direitos trabalhistas e previdenciários ser garantidos nos termos da CLT, tais como férias, 13º salário, 1/3 sobre a férias, FGTS e vale-transporte. As férias do Aprendiz devem equivaler com as férias escolares (art. 136, Par 2º CLT).

A empresa deve recolher 2%, obrigatoriamente, sobre o valor da remuneração de cada jovem para a conta vinculada ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS (art. 15 da Lei n.º 8.036, de 11 de maio de 1990).

3.3.1. Cálculo do Salário do Aprendiz

Conforme consta do Manual da Aprendizagem (Ministério do Trabalho, 2014), no cálculo do salário do aprendiz, deve-se considerar o total das horas trabalhadas, computadas às atividades teóricas referentes, e também o repouso semanal remunerado e feriados, não contemplados no valor unitário do salário-hora, nos termos da fórmula seguinte:

$$\frac{(\text{Salário-hora} \times \text{horas trabalhadas semanais} \times \text{semanas do mês} \times 7)}{6}$$

É a multiplicação do Salário-hora, pelas horas trabalhadas semanais, pelo número de semanas do mês e por 7. O resultado dessa multiplicação deve ser dividido por 6. O número de semanas irá variar de 28 a 31 dias de acordo com o mês.

Número de dias do mês	Número de semanas do mês
31	4,4285
30	4,2857

29	4,1428
28	4

Aplica-se ao aprendiz a regra do art. 462 da CLT, ou seja, é vedado efetuar qualquer desconto no salário, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de convenção ou acordo coletivo que lhes seja aplicável.

3.3.2 Vale-Transporte

Considerando que as atividades práticas na empresa e as atividades teóricas na entidade qualificadora aconteçam em dias alternados ou no mesmo dia, devem ser computadas no cálculo do salário, o mesmo acontece com o vale-transporte. De acordo com o art. 70 do Decreto nº 9.579/18, com base na Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, o(a) aprendiz deverá receber o equivalente ao custo de todo o percurso necessário ao seu deslocamento entre residência-empresa e residência-entidade qualificadora.

3.3.3. Término, Rescisão ou Suspensão de Contratos

O contrato de aprendiz pode ser rescindido nas seguintes situações:

- I – Término do seu prazo de duração;
- II – Quando o aprendiz chegar à idade-limite de 24 anos, salvo nos casos de aprendizes com deficiência;
- III – Ou, antecipadamente, nos seguintes casos:
 - a) desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, que devem ser comprovados mediante 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;
 - b) falta disciplinar grave prevista no art. 482 da CLT;

- c) ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo, comprovada por meio de declaração do estabelecimento de ensino;
- d) a pedido do aprendiz;
- e) fechamento do estabelecimento, quando não houver a possibilidade de transferência do aprendiz sem que isso gere prejuízo ao próprio aprendiz;
- f) morte do empregador constituído em empresa individual;
- g) rescisão indireta.

Os empregadores devem observar o Art. 380 da Portaria/MTP Nº 671, de 8 de Novembro de 2021

3.3.4. Aprendiz Gestante

É assegurado à aprendiz gestante o direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, da alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição Federal (1988).

Durante o período da licença maternidade, a aprendiz se afastará de suas atividades, sendo-lhe garantido o retorno ao mesmo programa de aprendizagem, devendo a entidade qualificadora certificar a aprendiz, ainda que parcialmente, pelos módulos que concluir com aproveitamento.

Na hipótese de o contrato de aprendizagem alcançar o seu termo final durante o período de estabilidade, deverá o estabelecimento contratante promover um aditivo ao contrato, prorrogando-o até o último dia do período da estabilidade, ainda que tal medida resulte em contrato superior a dois anos ou mesmo que a aprendiz alcance vinte e quatro anos.

Para maiores informações sobre a estabilidade da aprendiz gestante, consultar o art. 387 da Portaria/MTP Nº 671, de 8 de Novembro de 2021.

3.3.5. Aprendiz no Serviço Militar

No caso de afastamento do aprendiz para cumprir as exigências do serviço militar não deverá ocorrer rescisão do contrato, cabendo ao empregador recolher o FGTS relativo ao período. A entidade qualificadora deverá oferecer oportunidade de reposição de aulas teóricas.

Para maiores informações sobre o jovem aprendiz afastado para cumprimento do Serviço Militar, consultar o art. 388 da Portaria/MTP Nº 671, de 8 de Novembro de 2021.

4. Atores diretamente envolvidos e funções

Em um contrato de aprendizagem “padrão” os atores obrigatoriamente envolvidos na Aprendizagem Profissional são a Empresa, o Aprendiz e a Entidade qualificadora. Não existe na legislação brasileira a relação de aprendizagem sem a participação ativa de um dos três entes.

As empresas públicas e empresas privadas de médio ou grande porte, assim classificadas pelo faturamento bruto do ano anterior²⁸ estão obrigadas pela Lei a manter um número de aprendizes, sob contrato formal de trabalho, com prazo não superior a 2 anos. Esse número é estabelecido com base no número de empregados de cada estabelecimento da empresa, e pode variar entre 5%, cota mínima, e 15%, cota máxima.

O estabelecimento cumpridor da cota de aprendizagem profissional tem a responsabilidade de matricular o aprendiz em um programa de aprendizagem ofertado pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem (SNAs) ou em uma das entidades citadas nos incisos I, II e III do art. 430 da CLT.

O aprendiz é o adolescente ou jovem de 14 a 24 anos de idade, ou a pessoa com deficiência com idade mínima de 14 anos, sem o limite máximo de idade, que esteja matriculado e cursando qualquer ano do ensino básico ou já o tenha concluído. Atendida essa condição, qualquer pessoa pode ser contratada como aprendiz.

Entretanto, um bom programa de aprendizagem profissional exige uma sinergia entre empresa e entidade qualificadora; o esforço de colaboração mútua torna o objetivo de formar muito bem os/as aprendizes como cidadãos, trabalhadores

²⁸ Micro e pequenas empresas podem contratar aprendizes, mas não tem a obrigação legal de fazê-lo.

qualificados, seres autônomos e éticos, engajados ativamente no projeto de desenvolvimento de toda a nação.

Não significa retirar a responsabilidade do/da aprendiz pelo seu próprio desenvolvimento, mas de conscientizar empresa e entidade qualificadora de seus papéis primordiais de o/a acolherem como agente produtivo em formação para o exercício futuro do trabalho. Mesmo àqueles e àquelas a quem condições adversas tornaram mais frágeis, devem merecer a oportunidade de transformar-se a si próprio e à sociedade brasileira, ainda tão desigual.

4.1 O Empregador

Os empregadores são os responsáveis pelo cumprimento da Lei da Aprendizagem, o que se realiza quando contratam aprendizes e os matriculam em entidade qualificadora habilitada.

Entretanto, mais do que contratar e matricular o aprendiz, os empregadores devem garantir que o/a aprendiz seja reconhecido no ambiente produtivo, dando-lhe o tratamento de alguém em condição peculiar de pessoa em desenvolvimento²⁹.

O ambiente ideal para ofertar uma formação profissional de qualidade deve ser um local de respeito e reconhecimento a esta condição especial: durante todo o período do contrato de aprendizagem, o/a aprendiz deve ser supervisionado por um empregado experiente durante o exercício das atividades práticas dentro do estabelecimento.

Principalmente as grandes empresas investem na formação de empregados monitores/supervisores, para que recebam periodicamente orientações, o que pode ser feito em parceria com as próprias entidades qualificadoras.

²⁹ Ver Glossário: “condição peculiar de pessoa em desenvolvimento” – item 8

Mesmo empresas ou órgãos públicos que optem pela contratação indireta³⁰ de seus/suas aprendizes, não podem deixar de designar oficialmente um empregado/servidor responsável pela supervisão do/da aprendiz.

Quanto ao cuidado com os aspectos legais da contratação – pagamento em dia de salários, direitos e benefícios e comprovação de frequência regular à escola, em geral é competência de área de recursos humanos ou gestão de pessoas nas empresas de médio e grande porte.

Ainda que a responsabilidade máxima pela elaboração do currículo de aprendizagem seja da entidade qualificadora, e a aprovação do programa técnico-pedagógico seja função precípua do Ministério do Trabalho e Previdência, com base em normas regulamentadoras, empresas são corresponsáveis pela qualidade da formação do/da aprendiz.

É prerrogativa das empresas, da qual poucas se utilizam no Brasil, avaliar permanentemente os conteúdos teóricos do programa técnico-pedagógicos junto à entidade qualificadora, com a finalidade de aperfeiçoá-lo e aproximá-lo da realidade prática vivenciada no ambiente produtivo, o qual sofre transformações em razão da evolução natural dos processos produtivos e do avanço constante das tecnologias.

4.2 A Entidade Qualificadora

As entidades qualificadoras são as responsáveis pela elaboração do programa técnico-pedagógico e sua aprovação junto ao Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional – CNAP.

Devem utilizar a CBO, também organizada pelo Ministério do Trabalho e Previdência, como parâmetro para a elaboração do Programa de Aprendizagem Profissional, observando em especial as atividades práticas que são permitidas ou

³⁰ Ver significado no item 3.2.2

proibidas aos/às aprendizes adolescentes, com idade entre 14 e 18 anos incompletos. Em caso de atividades proibidas para esse segmento, empresas devem dar preferência à contratação de jovens com idade entre 18 e 24 anos incompletos ou, em condições excepcionais, as entidades podem substituir práticas no ambiente real da empresa, oferecendo práticas protegidas em laboratórios, elidindo totalmente o risco para adolescentes com idade menor que 18 anos.

As entidades qualificadoras³¹ devem dispor de estrutura adequada, o que inclui instalações, equipamentos, pessoal habilitado e acesso a laboratórios equipados, de acordo com a ocupação, objeto do contrato de aprendizagem profissional.

4.2.1 Serviços Nacionais de Aprendizagem (SNAs)

O artigo 429 da CLT direciona as matrículas de aprendizes para as entidades do chamado Sistema S; depois, o art. 430 autoriza a matrícula nas demais entidades qualificadoras, de forma subsidiária.

A razão da primazia garantida ao Sistema S é que essas instituições, cuja origem remete à década de 40, têm como principal fonte de financiamento de suas atividades de educação e aperfeiçoamento profissional, as contribuições incidentes sobre a folha de pagamentos de salários dos empregados dos diversos setores a qual estão vinculados: (i) indústria, (ii) comércio, (iii) transporte, (iv) setor cooperativista e (v) setor rural.

Assim, grande parte das médias e grandes empresas ligadas a esses cinco setores já financiam a formação técnico-profissional que o Sistema ofertará, independentemente de estarem ou não contratando o número de aprendizes

³¹ As informações sobre a estrutura adequada e demais exigências para autorização de oferta de programa de aprendizagem **estão dispostas na** Portaria/MTP Nº 671, de 8 de Novembro de 2021

legalmente estipulado. Porém, quando vêm a fazê-lo, os empregadores devem ter garantidas as matrículas correspondentes.

Entretanto, considerando que: não existem escolas do Sistema S em todos os municípios do país onde estão instalados inúmeros estabelecimentos das grandes empresas obrigados à contratação de aprendizes; que, mesmo naqueles locais em que existem essas escolas, o número de matrículas ofertadas para a modalidade de aprendizagem não seja suficiente para atender a demanda; e, que as escolas do Sistema S não tenham a obrigação de atender demanda por matrículas de empresas de outros setores, como o setor financeiro ou empresas públicas por exemplo, as outras entidades qualificadoras, em especial as entidades sem fins lucrativos (EFSL) têm sido a alternativa para o cumprimento da lei.

4.2.2 Escolas Técnicas de Educação

O inciso II do caput do artigo 430 foi incluído pela Lei nº 10.097 de 2000, permitindo que as Escolas Técnicas de Educação ofereçam matrículas para aprendizagem, o que significa que todas, públicas ou privadas, podem atuar no tema.

Considerando o enorme aporte de recursos públicos empregado na expansão da rede federal nas duas últimas décadas, a estratégia é estimular que os Institutos Federais – IF's, presentes em todos os estados e com grande capilaridade pelas microrregiões do país, estrutura física e docente de grande qualidade, se aproximem do setor produtivo, passando a ofertar novos cursos e itinerários formativos de acordo com as demandas locais.

O Brasil contava apenas com 140 unidades de escolas técnicas em 2002. Elevou esse número para 144 unidades em 2010, e chegou em 2018 a 659 unidades, sendo constituídos por 41 instituições federais, sendo:

- 38 institutos federais de educação, ciência e tecnologia
- a Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR),

- 2 centros federais de educação tecnológica (Cefet),
- 23 escolas técnicas vinculadas às universidades federais, e
- o Colégio Pedro II, e seus respectivos campus.

É preciso aproveitar a oportunidade do atual cenário para se promover uma grande expansão da oferta da aprendizagem profissional por intermédio dessas instituições.

4.2.3 Entidades sem Fins Lucrativos de Assistência ao Adolescente e à Educação Profissional

As ESFLs foram incluídas para oferta de aprendizagem profissional, desde a reconfiguração da CLT pela Lei nº 10.097 de 2000, visto que historicamente trabalham para promover melhores condições de vida e acesso aos direitos de adolescentes e jovens, em especial pertencentes aos grupos mais vulneráveis do ponto de vista econômico e social.

Hoje essas entidades assumem papel primordial no atendimento à demanda das empresas e dos milhares de adolescentes que buscam oportunidades de contratos de aprendizagem.

4.2.4 Entidades de Prática Desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas de Desporto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios

As entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas de Desporto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, foram incluídas muito recentemente como possibilidade de atuação como ofertantes da aprendizagem, por força da Lei nº 13.420, de 2017, que atualizou mais uma vez o art. 430 da CLT, incluindo-as no inciso III.

A aprovação da inserção das entidades ligadas ao setor desportivo, significou o reconhecimento do grande potencial da área para a inclusão laboral de adolescentes, jovens e pessoas com deficiência. É o resultado de pesquisa contratada pelo então Ministério do Trabalho e Emprego ao Laboratório Trabalho e Formação da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), direcionada aos clubes esportivos e sociais em vários estados da federação.

A pesquisa apontou a necessidade de quadros como organizador de eventos esportivos, auxiliares das práticas e da administração das organizações que formam atletas e promovem o esporte de lazer e recreação. É também uma possibilidade de que órgãos públicos de qualquer esfera apoiem a formação de pessoas qualificadas para atuar nas ações públicas de incentivo ao esporte da população em geral.

4.3 O Poder Público

4.3.1 Ministério do Trabalho e Previdência

No âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência, são duas as Subsecretarias envolvidas que atuam de forma complementar nas ações relacionadas à aprendizagem profissional: a Subsecretaria de Capital Humano -SUCAP e Subsecretaria de Inspeção do Trabalho – SIT

4.3.1.1 Subsecretaria de Capital Humano:

Em relação à Aprendizagem Profissional, compete à Subsecretaria de Capital Humano fixar parâmetros e diretrizes à aprovação dos programas, manter o Cadastro Nacional de entidades ofertantes dos cursos de formação no âmbito da aprendizagem, e ainda, promover o diálogo entre todos os atores envolvidos direta ou indiretamente no tema-

A SUCAP é responsável ainda por:

- Divulgar a oferta dos programas de aprendizagem profissional previamente validados por meio do Catálogo Nacional de Aprendizagem Profissional (CONAP)³²
- Habilitar e divulgar as entidades qualificadoras habilitadas no Cadastro Nacional da Aprendizagem Profissional (CNAP);
- Aprovar e divulgar os cursos de aprendizagem profissional ofertados pelas entidades habilitadas no CNAP;
- Regulamentar a contratação de aprendizes nas empresas e órgãos públicos de forma a priorizarem a contratação de alunos cadastrados e matriculados na rede pública;
- Monitorar via registros administrativos o acesso à aprendizagem em nível técnico e tecnológico, a ser ofertado apenas pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem e pela Rede de escolas habilitadas; e,
- Formular e propor políticas públicas de trabalho, emprego, renda, salário e de empregabilidade, como qualificação profissional, aprendizagem e estágio.

4.3.1.2 Subsecretaria de Inspeção do Trabalho – SIT e Unidades Regionais

No âmbito da aprendizagem profissional, compete à SIT coordenar nacionalmente as ações de fiscalização de empresas que são obrigadas a manter em seus quadros aprendizes em número equivalente a 5% (cinco por cento) de seu quadro de empregados (excluídas as funções que exigem nível superior ou técnico, e funções de confiança ou gerência).

Os auditores fiscais do trabalho que atuam nas unidades regionais, além de cobrarem o cumprimento de cotas e o cumprimento das condições exigidas no contrato especial, como a jornada reduzida, regularidade no pagamento de salários e recolhimento da previdência, FGTS, etc., deverão fiscalizar o cumprimento das

³² Ver item 3.1 na seção anterior

atividades teóricas e práticas previstas, conforme o programa aprovado e divulgado no Cadastro Nacional da Aprendizagem Profissional (CNAP), pela SUCAP.

Em caso de desvirtuamento do objeto do programa, a unidade regional deve requisitar à SUCAP a suspensão da entidade qualificadora do Cadastro Nacional até que a mesma regularize a situação irregular, evitando que outras turmas sejam iniciadas.

4.3.2 O Ministério Público do Trabalho

O Ministério Público do Trabalho (MPT) tem a função de fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista e age em defesa de interesses coletivos. Um dos eixos em que atua é a prevenção e combate ao trabalho infantil, por meio da Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente – Coordinfância³³.

Naturalmente, a aprendizagem profissional, sendo a única forma de trabalho permitida para adolescentes com idade menor que os 16 anos, e a partir de 14 anos completos, torna-se a alternativa e o instrumento que pode ser efetivo para prevenir e/ou combater o trabalho infantil.

É nesse sentido que a Coordinfância tem ampliado sua atuação na promoção de mais oportunidades de contratos especiais de trabalho em favor deste público mais vulnerável, em conjunto com o Ministério do Trabalho.

4.3.3 Unidades de Atendimento - Internação e Semiliberdade

Unidade de Atendimento é a estrutura física para a organização e funcionamento de um Programa de Atendimento, cabendo à União estabelecer as diretrizes para a organização e funcionamento tanto das unidades quanto dos programas.

33 Ver <https://mpt.mp.br/pgt/areas-de-atuacao/coordinfancia>

As medidas de internação e semiliberdade são formuladas e coordenadas pelos estados³⁴ da federação, de acordo com as diretrizes fixadas pela União, a quem também compete: (i) formular, instituir, coordenar e manter o Sistema Estadual de Atendimento Socioeducativo; (ii) elaborar o Plano Estadual de Atendimento Socioeducativo em conformidade com o Plano Nacional de Atendimento Socioeducativo; e, (iii) criar, desenvolver e manter programas para a execução das medidas socioeducativas de semiliberdade e internação.

4.4 Órgãos de Controle Social Envolvidos

Os órgãos de controle social são instituídos com a participação de representantes do governo e da sociedade civil, com a função de formular estratégias, controlar e fiscalizar a execução das políticas públicas, avaliando seus objetivos, processos e resultados, inclusive no que diz respeito à eficiência e aplicação eficiente de recursos e financeiros.

4.4.1 Os Conselhos de Direitos Nacional e Municipais da Criança e do Adolescente

O Conselho Nacional

O Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente – Conanda, foi instituído pela Lei n.º 8.242, de 12 de outubro de 1991, conforme previsão do Estatuto da Criança e do Adolescente – (ECA), de 1990. Ao Conanda competem as funções normativa, deliberativa, de avaliação e de fiscalização do Sinase³⁵.

É gerido pelo Governo e Sociedade Civil e tem a missão de estabelecer diretrizes e garantir recursos do orçamento da União para execução de políticas de promoção,

³⁴ Art. 4º da Lei do Sinase. Ver: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12594.htm

³⁵ Ver §2º do Art. 3º da Lei do Sinase. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12594.htm

proteção e garantia de direitos das crianças e adolescentes, além da atribuição de gerir o Fundo Nacional para a Criança e Adolescente (FNCA).

No âmbito da aprendizagem profissional, o Conanda tem como papel primordial estabelecer diretrizes para Conselhos Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente.

Os Conselhos Estaduais e Distrital dos Direitos da Criança e do Adolescente

O Art. 4º do ECA estabelece a competência dos Conselhos Estaduais e Distrital dos Direitos da Criança e do Adolescente. Entretanto, no que diz respeito à aprendizagem profissional para o público das medidas de meio fechado e semiliberdade, não há relação direta.

Os Conselhos Municipais

Aos Conselhos Municipais cabe registrar as Entidades Sem Fins Lucrativos (ESFLs) que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional – o registro no CMDCA é condição para que a entidade possa se cadastrar no CNAP e ofertar aprendizagem profissional . Além disso, é função desses órgãos:

- inscrever os programas de aprendizagem;
- comunicar o registro da entidade e inscrições de programas governamentais e não governamentais ao Conselho Tutelar e à autoridade judiciária; e,
- gerir o Fundo dos Direitos da Criança – FCA.

Faz-se necessário ressaltar que os Conselhos Municipais são órgãos centrais do Sistema de Garantia de Direitos (SGD), composto de inúmeros órgãos, entidades, programas e serviços destinados a garantir a proteção integral³⁶ a crianças, adolescentes e suas famílias.

³⁶ Ver: Princípio da Proteção Integral - Item 8 - Glossário

4.4.2 Conselhos Tutelares

O art 131 do ECA (1990) define o Conselho Tutelar como órgão permanente e autônomo, não jurisdicional, encarregado pela sociedade de zelar pelo cumprimento dos direitos da criança e do adolescente, e confere no art. 136 poderes aos Conselheiros para impor medidas protetivas, como o acolhimento institucional, com a finalidade de resguardar os direitos das Crianças e Adolescentes.

Dentre outras funções, o Conselho Tutelar, como órgão integrante do Sistema de Garantia de Direitos (SGD) e da administração pública local, pode determinar a ação de outros entes e requisitar serviços públicos nas áreas de saúde, educação, serviço social, previdência, trabalho e segurança, que não estiverem sendo ofertados nas unidades de internação e semiliberdade na forma legalmente prevista.

5. Formas de Financiamento: Privado e Público

Uma questão central para a expansão do número de oportunidades de *Aprendizagem Profissional* é demonstrar aos entes envolvidos que se trata de um investimento em mão de obra jovem e qualificada, do qual o retorno em desenvolvimento econômico e social virá a médio prazo.

Não somente os empregadores – a única das partes que obrigatoriamente já financia o contrato de trabalho e a formação do aprendiz no Brasil, mas as entidades de formação da educação profissional e tecnológica, autoridades que integram o Sistema de Garantia de Direitos (SGD), e gestores estaduais das unidades de atendimento precisam dialogar entre si, de forma a otimizar o uso de equipamentos, tecnologias, profissionais e recursos empenhados em políticas correlatas.

5.1 Fundo dos Direitos da Criança e do Adolescente – FCA ³⁷

Previsto no art. 260 do ECA, O FCA deve ser criado pela União, estados e municípios por meio de projeto de lei de iniciativa do Poder Executivo, vinculado ao CNPJ do órgão governamental ao qual esteja vinculado – ou seja, da prefeitura, por exemplo.

- os recursos do FCA devem ser aplicados em projetos complementares de promoção, proteção e defesa dos direitos das crianças e dos adolescentes, auxiliando no processo de inclusão de meninos e meninas em situação de risco social e contribuindo para a qualificação da rede de atendimento;
- São várias fontes de recursos: dotações orçamentárias do Executivo; destinações de pessoas físicas ou jurídicas em bens ou espécie com base em legislação tributária específica, que regulamenta a contribuição desses entes.

³⁷[hiip://www.mpdft.mp.br/portal/pdf/unidade/promotorias/pdij/Conselhos/Criacao_Conselhos.pdf](http://www.mpdft.mp.br/portal/pdf/unidade/promotorias/pdij/Conselhos/Criacao_Conselhos.pdf)

Segundo essa legislação, pessoas jurídicas podem destinar ao Fundo até 1% do seu imposto devido e as pessoas físicas, até 6%;

- multas relativas a condenações em ações cíveis e à aplicação de penalidades administrativas previstas no ECA;
- transferências das demais esferas governamentais; convênios com entidades nacionais e internacionais; saldo positivo apurado no balanço de cada exercício findo; rendimentos de aplicações financeiras; entre outras receitas;
- Anualmente, os gastos previstos do Fundo devem constar do orçamento, de acordo com Plano de Aplicação aprovado pelo Conselho dos Direitos, e estão sujeitos a prestação de contas nos termos da legislação.

5.2 Contribuições compulsórias dos empregadores

As contribuições compulsórias representam 2,5% sobre a folha de pagamento das empresas e são destinadas às entidades privadas de serviço social e de formação profissional vinculadas ao sistema sindical.

O total de valores arrecadados são repassados a oito entidades que pertencem ao SNAs: Serviço Social da Indústria (SESI), Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT), Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP), Serviço Social do Comércio (SESC), Serviço Social do Transporte (SEST) e o Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE).

6. Passo a passo

A proposição de um passo a passo tem por objetivo valorizar o diálogo interinstitucional estadual e municipal para o fortalecimento da aprendizagem profissional, enquanto mecanismo efetivo de profissionalização de adolescentes e jovens em medidas socioeducativas.

É preciso que o instituto da aprendizagem profissional seja integrado ao sistema municipal e estadual como um dos programas prioritários de atendimento aos(as) socioeducandos(as), posto que tem o potencial de fortalecer o próprio Sistema em sua perspectiva de ressocialização, por meio da garantia de direitos.

Além disso, é preciso envolver e convocar para o diálogo local o setor produtivo, a mídia, as entidades qualificadoras e a sociedade como um todo, para que a questão da profissionalização e ressocialização desses(as) socioeducandos(as) seja incorporada à agenda de prioridades sociais.

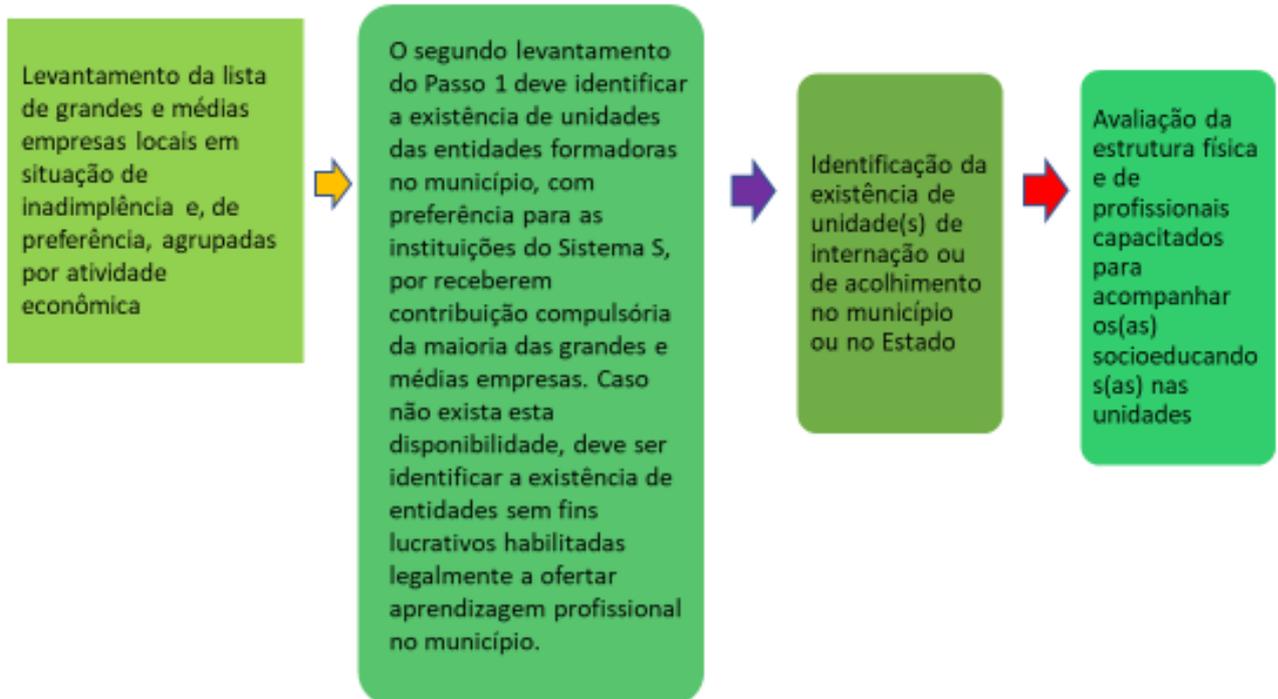
As especificidades das medidas do SINASE exigem que a operacionalização da aprendizagem profissional seja adaptada nos regimes de Meio Fechado (Internação) e Semiliberdade, por meio da celebração de instrumento (Termo de Compromisso) entre as partes envolvidas e a autoridade fiscal das unidades regionais, coordenadas pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT/Ministério do Trabalho e Previdência).

A execução adequada do passo a passo será garantia de êxito! Observe sua composição.

PASSO 1: Identificação do potencial de contratos no Município ou Estado pela Autoridade Local da Inspeção do Trabalho

- A primeira ação corresponde ao levantamento da lista de grandes e médias empresas locais em situação de inadimplência e, de preferência, para fins de organização, devem ser agrupadas por atividade econômica.
- A segunda ação do Passo 1 deve identificar a existência de unidades das entidades qualificadoras no município, com preferência para as instituições do Sistema S, por receberem contribuição compulsória da maioria das grandes e médias empresas. Caso não exista esta disponibilidade, deve ser identificar as demais entidades qualificadoras habilitadas pelo Ministério do Trabalho e Previdência. Nesse caso, a empresa tem que assumir um custo adicional para o financiamento do programa de aprendizagem profissional.
- O momento seguinte corresponde à identificação de unidade(s) de internação ou de acolhimento no município ou no Estado.
- Finalmente, o quinto componente desse Passo 1 é o de avaliação da estrutura física e de profissionais capacitados para acompanhar os(as) socioeducandos(as) nas unidades.

Passo 1 Identificação do potencial de contratos no município ou Estado pela Autoridade Local da Inspeção do Trabalho



PASSO 2: Parcerias estabelecidas pelas autoridades de promoção do trabalho e da justiça em unidades do SINASE, entidades qualificadoras e empresas

- Este segundo momento tem início com a convocação/notificação das grandes e médias empresas locais para realização de Audiência Pública e apresentação das cotas alternativas.
- A convocação é seguida pelo envio de convite para participação na Audiência Pública as autoridades locais e sociedade civil envolvidas na Defesa, Promoção de Direitos e Controle Social .

- O Passo 2 é concluído com a assinatura de Termo de Compromisso entre a Inspeção do Trabalho, a unidade de internação ou acolhimento, a entidade qualificadora ofertante e a empresa empregadora.

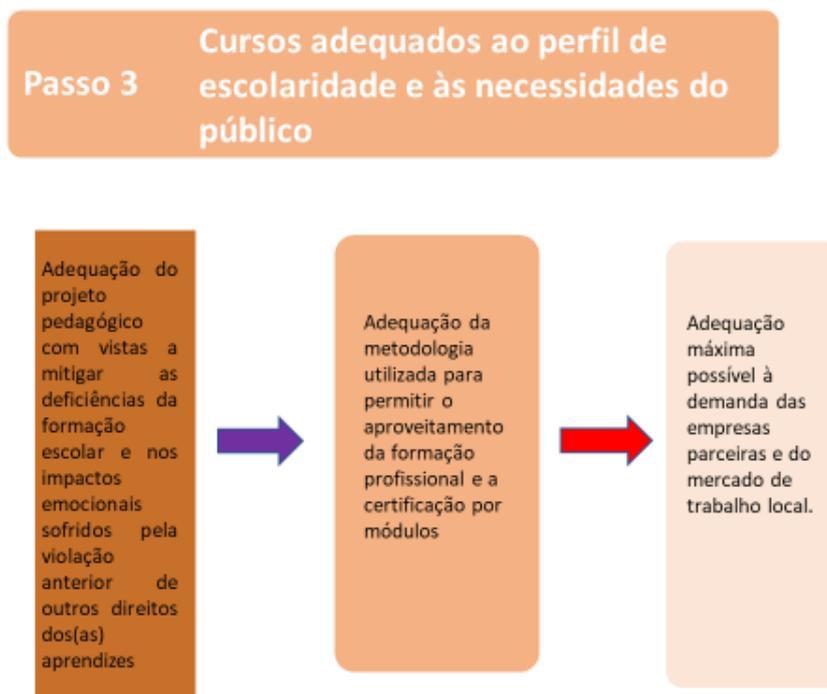
**Parcerias estabelecidas pelas autoridades de
Passo 2 promoção do trabalho e da justiça em unidades
SINASE, entidades formadoras e empresas**



PASSO 3: O terceiro Passo tem por foco identificar se os cursos oferecidos são adequados, tanto em relação ao perfil de escolaridade quanto às necessidades do público a ser atendido.

- O primeiro momento deste Passo é observar os cursos, em especial se o projeto pedagógico está adequado ao público. A intenção é mitigar as deficiências da formação escolar, procurando amenizar os impactos emocionais sofridos pela violação anterior de outros direitos dos(as) aprendizes.

- A segunda adequação é referente à metodologia utilizada, com o objetivo de permitir o aproveitamento da formação profissional e a certificação por módulos.
- O último elemento desse Passo é a adequação máxima possível à demanda das empresas parceiras e do mercado de trabalho local.



PASSO 4: Identificação, mobilização e seleção dos(das) adolescentes interessados

O quarto Passo é voltado para a os(as) futuros aprendizes, com vistas não apenas a identificá-los, mas mobilizá-los, despertar seu interesse e selecioná-los.

- O Passo 4, com apenas um elemento em destaque, é voltado para a contratação e matrícula dos(as) aprendizes selecionados, devendo-se

estabelecer prioridades de acordo com a avaliação do Plano Individual de Atendimento (PIA).

Passo 4 Identificação, mobilização e seleção dos(das) adolescentes interessados

Contratação e matrícula dos(das) aprendizes selecionados (estabelecer prioridades de acordo com a avaliação do Plano Individual de Atendimento)

PASSO 5: Monitoramento e Avaliação dos resultados

O quinto Passo é importantíssimo, posto que é a partir do monitoramento e da avaliação dos resultados que são realizados ajustes para o melhor desempenho do Programa de Aprendizagem Profissional.

É composto por elementos que monitoram o Programa em múltiplos aspectos, alcançando seus principais agentes, conforme destaques abaixo:

- Monitoramento do programa e do desenvolvimento dos(as) adolescentes
- Capacitação continuada de profissionais das unidades de atendimento
- Acompanhamento dos familiares
- Avaliação da trajetória de egressos

Passo 5

Monitoramento e Avaliação dos resultados



PASSO 6: Ampliação e aperfeiçoamento das iniciativas por meio da consolidação da rede local de proteção de direitos

O sexto e último Passo indica a importância do trabalho colaborativo em benefício dos(as) adolescentes e jovens, envolvendo a rede local de proteção.

- Levantamento e divulgação das iniciativas exitosas em outros municípios e estados para fins de mobilização dos entes que atuam nos 3 eixos estratégicos do Sistema de Garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente: Defesa, Promoção de Direitos e Controle Social.

- Estabelecimento de instâncias de diálogo permanente sob coordenação dos Conselhos Municipais de Direitos que deverão orientar a implementação do Passo a Passo, adaptando as estratégias aos diferentes contextos.

Passo 6

Ampliação e aperfeiçoamento das iniciativas por meio da consolidação da rede local de proteção de direitos

Levantamento e divulgação das iniciativas exitosas em outros municípios e estados para fins de mobilização dos entes que atuam nos 3 eixos estratégicos do Sistema de Garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente: Defesa, Promoção de Direitos e Controle Social



Estabelecimento de instâncias de diálogo permanente sob coordenação dos Conselhos Municipais de Direitos que deverão orientar a implementação do Passo a Passo, adaptando as estratégias aos diferentes contextos

O êxito da implantação do Passo a Passo está no diálogo interinstitucional à luz dos marcos legais do SINASE, coordenado pela União e integrado aos sistemas estaduais, distrital e municipais. Não se trata, assim, de um roteiro completo a ser seguido pelo ente federado, que pressupõe a existência de um padrão de atendimento, já estabelecido detalhadamente pela Lei 12.594/2012, mas não devidamente implementado na maioria dos estados.

É preciso que o instituto da aprendizagem profissional seja integrado ao sistema municipal e estadual como um dos programas prioritários de atendimento aos(as)

adolescentes e jovens, posto que tenha o potencial de fortalecer o próprio Sistema em sua perspectiva de ressocialização por meio da garantia de direitos.

Em que pesem as dificuldades já conhecidas, o diálogo local sobre uma opção concreta, já vivenciada e bem regulamentada como é a aprendizagem profissional, se dará em torno de seu aperfeiçoamento para alcançar maior efetividade. Note-se que é preciso chamar a atenção do setor produtivo para o seu papel de protagonista no aumento da efetividade da lei da aprendizagem, no que diz respeito à profissionalização da juventude.

Ao lado disso, o movimento do setor produtivo em torno do tema “compliance” – regras internas ou códigos de conduta a serem seguidos -, não é um modismo passageiro, mas uma tendência que se estabelece com muita celeridade para garantir a sustentabilidade e perenidade dos negócios e de toda a cadeia produtiva envolvida. Em especial, as grandes corporações chamadas para o diálogo proposto, certamente se sensibilizarão para o cumprimento da lei da aprendizagem e de suas possibilidades para além do período de um termo de compromisso para evitar multas por inadimplência do cumprimento de cotas.

Nesta mesma linha, a importância de esforços junto à mídia e às empresas ou órgãos certificadores das gestões de excelência, o desafio é estabelecer o diálogo local e usar a criatividade para provocar o envolvimento gradual de toda a sociedade para a responsabilidade com o público mais vulnerável, e com as juventudes em geral.

7. Anexos – Modelo de Contrato e Termo de Cooperação Interinstitucional

Modelo de Contrato



** Sugestão de modelo de contrato de aprendizagem na modalidade contratação direta desenvolvido pela Auditoria Fiscal do Trabalho – Versão 26.11.2020

CONTRATO DE APRENDIZAGEM

O presente instrumento particular de contrato que entre si celebram as partes abaixo identificadas se regerá pela legislação pertinente à Aprendizagem Profissional e pelas seguintes cláusulas:

CONTRATANTE - ESTABELECIMENTO EMPREGADOR	
Razão Social:	
CNPJ:	
End.:	
Cidade:	
CEP:	
Tel.:	
Responsável:	
E-mail:	

CONTRATADO APRENDIZ		
Nome:		
Data de Nascimento:		
End.:		
Cidade:		
CEP:		
E-mail:		
Tel.:		
Responsável:		
Escolaridade: Fundamental	Ano _____ Médio	Ano _____

Cláusula Primeira: DO OBJETO

1.1 O objeto do presente Contrato é a admissão pela CONTRATANTE, do CONTRATADO, na condição de Empregado Aprendiz, comprometendo-se a

propiciar-lhe formação técnico- profissional metódica, através do PROGRAMA DE APRENDIZAGEM da ENTIDADE FORMADORA, a seguir identificados:

PROGRAMA DE APRENDIZAGEM	
Nome do Curso no CNAP:	XXXXXXXXXX
Nº do Curso no CNAP:	XXXXXXXXXX
Nome do Programa no CONAP:	
Ocupação/Arco Ocupacional (função):	Frentista
Código(s) de CBO:	XXXXXXXXXX

ENTIDADE QUALIFICADORA (ente interveniente)	
Nome:	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
End.:	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
CNPJ:	XX.XXX.XXX/XXXX-XX

Cidade: XXXXXXXXXXXX – UF
CEP: XXXXXXXX
Tel.: XX XXXX-XXXX
Email: XXXX@XXXXXXXXXXXXXX
Responsável: XXXX XXXXXXXXXXXX

Cláusula Segunda: DO PRAZO

2.1 O presente contrato vigorará de XX/XX/XXXX a XX/XX/XXXX, necessariamente coincidente com período do Programa de Aprendizagem.

Cláusula Terceira: DA FORMAÇÃO TEÓRICA E PRÁTICA

3.1 A aprendizagem profissional será desenvolvida em dois ambientes, a seguir identificados, onde serão realizadas atividades teóricas e práticas compatíveis com o desenvolvimento físico, psíquico, moral e social do APRENDIZ:

<p>Local da Formação Teórica:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px;"> <p>Insira aqui o CNPJ, Nome e Endereço</p> </div>	<p>Local da Formação Prática:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px;"> <p>Insira aqui o CNPJ, Nome e Endereço</p> </div>
---	---

Cláusula Quarta: DO HORÁRIO DA FORMAÇÃO TEÓRICA E PRÁTICA

4.1 A jornada do aprendiz será de 4h por dia, perfazendo 20h semanais.

4.2 O horário de trabalho do aprendiz será de 08h às 12h nos dias de atividades teóricas e de 08h às 12h nos dias de atividades práticas, conforme calendário em anexo.

4.3 O horário de trabalho acima definido não prejudica a frequência escolar do aprendiz.

Cláusula Quinta: DISTRIBUIÇÃO DA CARGA HORÁRIA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

DISTRIBUIÇÃO DA CARGA HORÁRIA DO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM	
Carga horária total do curso:	xxx horas
Carga horária teórica total:	xxx horas
Carga horária prática total:	xxx horas

Cláusula Sexta: DA REMUNERAÇÃO DO APRENDIZ

6.1 O Aprendiz receberá, no mínimo, o salário mínimo/hora, salvo condição mais favorável, correspondente ao valor de R\$ XXX,XX por mês.

6.2 O CONTRATANTE deve garantir ao Aprendiz todos os direitos trabalhistas e previdenciários

que lhes forem devidos tanto durante a parte teórica quanto durante a parte prática do PROGRAMA DE APRENDIZAGEM.

Cláusula Sétima: DAS ATIVIDADES PRÁTICAS

7.1 A Contratante deverá propiciar ao aprendiz o desenvolvimento das seguintes atividades práticas:

Insira aqui as atividades práticas extraídas do Relatório Tabela de Atividades constante no site da CBO www.mtecbo.gov.br, correspondente à função que o aprendiz for contratado.

7.2 A ENTIDADE QUALIFICADORA (ente interveniente) deve acompanhar as atividades práticas do aprendiz durante todo o contrato, cabendo ao CONTRATANTE facilitar o acesso da equipe técnico pedagógica da entidade às suas dependências.

7.3 A CONTRATANTE e a ENTIDADE QUALIFICADORA devem comunicar, por escrito, uma à outra, ocorrência de faltas do aprendiz.

7.4 Caberá ao CONTRATANTE, ouvida a ENTIDADE QUALIFICADORA, designar um monitor responsável pela coordenação e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, em conformidade com o disposto no Programa de Aprendizagem. Nome e telefone do Monitor: _____

Cláusula Oitava: DAS FÉRIAS

8.1 As férias do aprendiz deverão ser indenizadas ao término do contrato.

OU

8.1 As férias do aprendiz serão gozadas no período de XX/XX/XXXX a XX/XX/XXXX, conforme determinado pela ENTIDADE FORMADORA, constante no Programa de Aprendizagem e calendário em ANEXO.

8.2 É vedado ao CONTRATANTE estabelecer período de férias diverso daquele definido no Programa de Aprendizagem, conforme art. 68 do Decreto 9.579/2018.

Cláusula Nona: DOS DEVERES DO CONTRATANTE

9.1 Caberá ao CONTRATANTE cumprir todas determinações legais e regulamentares pertinentes ao contrato de aprendizagem.

Cláusula Décima: DOS DEVERES DO APRENDIZ

10.1 Obedecer às normas, regulamentos e regimentos internos vigentes da CONTRATANTE e da ENTIDADE FORMADORA em que estiver matriculado, executando suas atividades com responsabilidade e com compromisso.

10.2 Frequentar a escola regular, se não concluiu o ensino médio, apresentando atestado de frequência e aproveitamento sempre que solicitado pela CONTRATANTE e/ou pela ENTIDADE FORMADORA.

Cláusula Décima Primeira: OBRIGAÇÕES DA ENTIDADE QUALIFICADORA

11.1 Ministrará formação teórica da aprendizagem de acordo com o Programa de Aprendizagem.

11.2 Promover mecanismos de acompanhamento e avaliação do Programa de Aprendizagem, mediante registro documental, das atividades teóricas e práticas.

11.2 Acompanhar a frequência do APRENDIZ na escola regular, caso não tenha concluído o ensino médio, buscando mecanismos para mantê-lo participando das atividades escolares e informar a CONTRATANTE os casos de evasão e reprovação por falta.

11.3 Emitir Certificado de Qualificação Profissional quando concluído o Curso de Aprendizagem com aproveitamento ou Declaração de Participação quando não concluída a formação.

11.4 Comunicar aos órgãos competentes eventuais violações de direitos do APRENDIZ ocorridos durante a vigência do contrato.

Cláusula Décima Segunda: DA RESCISÃO

12.1 O presente contrato será automaticamente rescindido quando for atingido seu termo final ou quando o aprendiz completar 24 anos, o que ocorrer primeiro, salvo para o aprendiz com deficiência que não poderá ter o contrato rescindido de forma antecipada por atingimento da idade de 24 anos.

12.2 A rescisão antecipada somente poderá ocorrer nos casos previstos no art. 433 da CLT e seus parágrafos e no art. 13 da IN nº 146/2018, abaixo relacionados, não cabendo a rescisão antecipada sem justa causa:

- a) desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, mediante emissão prévia do parecer técnico da ENTIDADE QUALIFICADORA;
- b) falta disciplinar grave;
- c) ausência injustificada à escola que implique em perda do ano letivo, mediante declaração emitida pela escola;
- d) a pedido do aprendiz;
- e) fechamento do estabelecimento, quando não houver a possibilidade de transferência do aprendiz sem que isso gere prejuízo ao próprio aprendiz;
- f) morte do empregador constituído em empresa individual;
- g) rescisão indireta.

12.3 De acordo com o art. 13, § 3º, da IN nº 146/2018, 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 devem ser cumpridos até o seu termo final.

Por estarem justos e contratados, assinam as partes contratantes e a ENTIDADE FORMADORA o presente instrumento em 3 vias de igual teor e forma, na presença de duas testemunhas.

XXXXXXXXXX/XX, ____ de _____ de 20 ____.

Empresa Empregadora:

Aprendiz Empregado:

Responsável Legal pelo Aprendiz (se menor de 18 anos): _____

ENTIDADE QUALIFICADORA (assinatura facultativa)

Modelo de Termo de Cooperação Técnica Interinstitucional

Disponível em:

https://crianca.mppr.mp.br/arquivos/File/publi/mpt/aprendizagem_no_sistema_socioeducativo_mpt_2015.pdf

MODELO 10 – Termo de Cooperação Técnica

TERMO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA INTERINSTITUCIONAL

TERMO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA QUE ENTRE SI CELEBRAM, DE UM LADO, O ESTADO DE PERNAMBUCO, POR MEIO DA SECRETARIA DA CRIANÇA E DA JUVENTUDE, E A FUNASE - FUNDAÇÃO DE ATENDIMENTO SOCIOEDUCATIVO, E, DO OUTRO LADO, A EMPRESA XXXXXX, OBJETIVANDO A QUALIFICAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL DE ADOLESCENTES E JOVENS DO SISTEMA SOCIOEDUCATIVO DO ESTADO DE PERNAMBUCO, NA FORMA E NAS CONDIÇÕES ABAIXO ESTIPULADAS.

Pelo presente instrumento particular de **CONVÊNIO** de Cooperação Técnica, celebram entre si, de um lado, o Estado de Pernambuco, pessoa jurídica de direito público interno, por meio da **SECRETARIA DA CRIANÇA E DA JUVENTUDE**, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 13.329.579/0001-82, com sede na Avenida Cruz Cabugá, nº 1211, Santo Amaro, Recife/PE, CEP: 50.040- 000, neste ato representada pelo seu Secretário Sr. **XXXXXXXXXXXXXXXXXX**, naturalidade, estado civil, Profissão, portador da Cédula de Identidade nº xxxxx e inscrito no CPF/MF sob o nº xxx.xxx.xxx-xx, nomeado pelo ato nº xxx, de xx/xx/xxxx, publicado no xxxx, em xx/xx/xxxx, residente e domiciliado na cidade de município/PE e a **FUNASE - FUNDAÇÃO DE ATENDIMENTO SOCIOEDUCATIVO**, Fundação de Direito Público, inscrita no CNPJ/MF sob o nº. 11.722.741/0001-00, com sede na Av. Conselheiro Rosa e Silva, nº 773, Aflitos, nesta cidade do Recife/PE, neste ato representada por seu Diretor Presidente Sr. **XXXXXXX**, naturalidade, estado civil, Profissão, portador da Cédula de Identidade nº xxxxx e inscrito no CPF/MF sob o nº xxx.xxx.xxx-xx, nomeado pelo ato nº xxx, de xx/xx/xxxx, publicado no xxxx, em xx/xx/xxxx, residente e domiciliado na cidade de município/PE, nomeado pelo Ato Governamental nº XXX, de XX.XX.XXXX, e do outro lado, a **EMPRESA XXXXXX**, representada por **XXXXXX**, firmam o presente **TERMO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA**, mediante as Cláusulas e condições a seguir nomeadas, a que mutuamente se obrigam:

CONSIDERANDO que a SECRETARIA DA CRIANÇA E DA

JUVENTUDE, criada pela Lei nº 14.264, de 06/01/2011, tem como missão institucional: I. Articular, planejar, impulsionar, organizar, propor e executar, em parceria com os demais órgãos da administração pública, as políticas da criança, do adolescente e da juventude, de forma a garantir-lhes os seus direitos, contribuindo de forma efetiva para o desenvolvimento econômico, social e humano; II. Planejar e apoiar a execução da política estadual de amparo e assistência com foco nas crianças, adolescentes e jovens, III. Promover a política de atendimento à criança e ao adolescente, autores ou envolvidos em ato infracional, visando à sua proteção e à garantia dos seus direitos fundamentais;

CONSIDERANDO que a FUNASE – FUNDAÇÃO DE ATENDIMENTO SOCIOEDUCATIVO, instituída pela Lei nº 132, de 11/12/2008, vinculada à Secretaria da Criança e da Juventude, tem o objetivo de promover no âmbito estadual, a política de atendimento aos adolescentes envolvidos e/ou autores de ato infracional, com prevenção e restrição de liberdade, visando a garantia dos seus direitos fundamentais, por meio de ações articuladas com outras instituições públicas e a sociedade civil organizada, nos termos do disposto no Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei nº 8.069, de 13/07/1990;

CONSIDERANDO que a proteção especial devida ao adolescente e jovem, como pessoa em desenvolvimento está prevista na Constituição Federal, na Convenção dos Direitos da Criança da ONU, ratificada pelo Brasil, no Estatuto da Criança e do Adolescente, na Consolidação das Leis do Trabalho, na Lei nº 12.594, de 18/01/2012, que institui o Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo – SINASE, na Lei nº 12.852, de 05/08/2013, que institui o Estatuto da Juventude e demais legislações aplicáveis à matéria;

CONSIDERANDO o disposto no artigo 4º, do Estatuto da Criança e do Adolescente que dispõe ser dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária;

CONSIDERANDO a obrigação dos estabelecimentos de ofertarem vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo SINASE nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores dos Sistemas de Atendimento Socioeducativos locais, expressa no parágrafo segundo, do artigo 429, da Consolidação das Leis do Trabalho.

CLÁUSULA PRIMEIRA – DO OBJETO

Constitui objeto do Termo de Cooperação Técnica estabelecer parceria entre a **SECRETARIA DA CRIANÇA E DA JUVENTUDE**, a **EMPRESA XXXXXXXX**, para o desenvolvimento de ações com vistas à qualificação e ao desenvolvimento pessoal e profissional de adolescentes e jovens usuários do Sistema Socioeducativo do Estado de Pernambuco.

CLÁUSULA SEGUNDA – DAS OBRIGAÇÕES DAS PARTES

2.1. DAS OBRIGAÇÕES COMUNS

2.1.1. Orientar e apoiar as equipes técnicas envolvidas nas ações oriundas deste **TERMO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA**, em busca da garantia dos direitos dos adolescentes e jovens;

2.1.2. Articular ações intersetoriais voltadas à promoção e garantia de direitos dos adolescentes e jovens

2.2 – DAS OBRIGAÇÕES DA SCJ/FUNASE PARA COM A INSTITUIÇÃO DE ENSINO (SISTEMA S)

2.2.1. Promover a articulação de ações que visem à execução da legislação de aprendizagem;

2.2.2. Apresentar as informações necessárias a fim de possibilitar uma avaliação das condições pedagógicas dos jovens atendidos pelo Sistema Socioeducativo, com intuito de contribuir com a elaboração de cursos de competência do Sistema S, em atenção ao disposto no parágrafo segundo do artigo 429, da Consolidação das Leis do Trabalho;

2.2.3. Fornecer subsídios para a orientação do corpo técnico da entidade quanto ao perfil dos adolescentes que serão encaminhados às empresas, de forma sistemática durante as atividades práticas;

2.2.4. Acompanhar o desempenho do jovem aprendiz na empresa e na escola, compreendendo a frequência, o aproveitamento e a disciplina;

2.3 – DAS OBRIGAÇÕES DA SCJ/FUNASE PARA COM A EMPRESA

2.3.1. Apresentar a relação de adolescentes usuários do Sistema Socioeducativo do Estado de Pernambuco, assim como o nível de escolaridade dos jovens aptos a iniciarem o programa de aprendizagem;

2.3.2. Acompanhar o processo de seleção dos jovens candidatos à aprendizagem;

2.3.3. Fornecer subsídios para a orientação do corpo técnico da entidade quanto ao perfil dos adolescentes que serão encaminhados às

empresas, de forma sistemática, durante as atividades práticas;

234. Auxiliar a entidade empregadora na consecução dos objetivos deste **TERMO DE COOPERAÇÃO**;

2.4 – DAS OBRIGAÇÕES DA ENTIDADE EMPREGADORA

241 contratar como aprendizes os jovens usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo – SINASE, em atendimento da Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente o parágrafo 2º do art. 429;

242 matricular nos programas de aprendizagem compatíveis com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico e assegurar a formação técnico-profissional metódica;

243 cumprir a legislação trabalhista, especialmente na parte relativa aos direitos assegurados ao trabalhador jovem aprendiz;

244 indicar Orientador de referência para acompanhar o desempenho dos adolescentes e intermediar os procedimentos técnicos e administrativos cabíveis;

245 oferecer condições adequadas para o desenvolvimento da parte prática profissional curricular, responsabilizando-se pela segurança e saúde dos jovens aprendizes nos ambientes de trabalho da empresa, nos termos da legislação trabalhista, especialmente as Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho e o disposto no Decreto nº 6481/2008, de 12/06/2008.

CLÁUSULA TERCEIRA – DA DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA

3.1 Este Termo de Cooperação Técnica não contemplará repasse de recursos financeiros entre as partes, arcando os partícipes com as despesas necessárias ao cumprimento de suas obrigações mediante dotação orçamentária própria.

CLÁUSULA QUARTA – DA VIGÊNCIA, ALTERAÇÃO e RESCISÃO

4.1 Este Termo de Cooperação terá vigência de 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado, alterado ou rescindido por conveniência das partes, sempre que necessário, sem prejuízo dos contratos de aprendizagem vigentes.

CLÁUSULA QUINTA – DA PUBLICAÇÃO

5.1 O presente instrumento será publicado no Diário Oficial do Estado

na forma de extrato, por meio da SCJ, como condição de sua eficácia.

CLÁUSULA SEXTA – DO FORO

6.1. As partes elegem o Foro da Cidade do Recife, Comarca da Capital do Estado de Pernambuco, como o único competente para dirimir as questões suscitadas na execução deste **TERMO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA**, com renúncia expressa a qualquer outro, por mais privilegiado que se configure.

6.2 E, por estarem de pleno acordo, firmam as partes o presente instrumento em 04 (quatro) vias de igual teor e forma, para um só efeito de direito, juntamente com as testemunhas abaixo assinadas, para que se produzam os necessários efeitos jurídicos e legais.

Modelo baseado no TERMO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA proposto no Estado de Pernambuco.

8. Glossário de Princípios, Conceitos e Termos Técnicos

Princípio da Proteção Integral

Como define Cury (Cury, 2008, p. 36), *deve-se entender a proteção integral como o conjunto de direitos que são próprios apenas dos cidadãos imaturos; estes direitos, diferentemente daqueles fundamentais reconhecidos a todos os cidadãos, concretizam-se em pretensões nem tanto em relação a um comportamento negativo (abster-se da violação daqueles direitos) quanto a um comportamento positivo por parte da autoridade pública e dos outros cidadãos, de regra dos adultos encarregados de assegurar esta proteção especial. Em força da proteção integral, crianças e adolescentes têm o direito de que os adultos façam coisas em favor deles.*

O princípio da proteção integral pressupõe que o protegido não tem capacidade de exercer seus direitos se depender somente de si, e, por isso, requer que outro, seja membro de sua família ou da sociedade em que esteja inserido, ou até mesmo o Estado, possa assegurar-lhe os seus bens jurídicos fundamentais, até que alcance idade ou outra condição que o permita exercer seus direitos de forma isolada e individual.

Princípio da Prioridade Absoluta

A lei da Aprendizagem Profissional foi elaborada com base no princípio doutrinário da proteção integral e no princípio da prioridade absoluta, consubstanciada na Constituição Cidadã de 1988 (Art. 227), que preconiza como dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de

toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

O artigo 4º do ECA (1990) ratifica o art. 227 da CF (1988) e define o que compreende essa “prioridade”, como por exemplo, a preferência na formulação e na execução das políticas públicas e na destinação de recursos às áreas de proteção à infância e à juventude.

Princípio da Condição Peculiar da Pessoa em Desenvolvimento

O ECA (1990) define como crianças, toda pessoa com idade entre 0 a 12 anos incompletos, e adolescentes, as meninas e meninos com idade entre 12 e 18 anos. Nesta faixa etária, para aplicação de todos os direitos que devem ter garantidos pelos responsáveis – famílias, sociedade e estado, devem levar em conta sua “condição peculiar de pessoa em desenvolvimento”, respeitando suas capacidades físicas, mentais, intelectuais, morais, espirituais e sociais.

Formação Técnico-Profissional Metódica

O conceito de formação técnico-profissional metódica está referido no *caput* do Art. 428 da CLT e explicitado no §4º, abaixo transcrito:

“A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.”

Isto significa que os projetos pedagógicos dos programas de aprendizagem profissional devem ser desenvolvidos de forma que as atividades teóricas e práticas estejam previstas no programa técnico-pedagógico, organizadas de forma a irem se tornando mais complexas ao longo do desenvolvimento do contrato.

Na prática, os aprendizes acabam frequentando a entidade qualificadora e as empresas em dias alternados, de forma a se apropriar dos conhecimentos e

desenvolver habilidades e competências de maneira gradativa; à medida que vão assimilando os conteúdos abordados na sala de aula, estarão aptos a exercer as atividades práticas no ambiente real de trabalho ou, alternativamente, em condições simuladas.

Itinerários Formativos

De acordo com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – Lei nº 9.394/96, em seu art. 39, os cursos de educação profissional e tecnológica – que englobam a *aprendizagem profissional*, “poderão ser organizados por eixos tecnológicos, possibilitando a construção de diferentes itinerários formativos, observadas as normas do respectivo sistema e nível de ensino”.

O itinerário formativo deve orientar a elaboração de currículos e permitir que os aprendizes possam seguir trajetórias diversas, com aproveitamento de conhecimentos já adquiridos em situações anteriores.

Contrato de Aprendizagem Profissional

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador deve assegurar ao adolescente ou jovem com idade entre quatorze e vinte e quatro anos incompletos, inscrito em programa de aprendizagem, a formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico; e o aprendiz deve executar as tarefas práticas previstas no programa de aprendizagem.

Cumprir ressaltar que a idade máxima no contrato de aprendizagem não se aplica a aprendizes com deficiência.

Programa de Aprendizagem

O programa de aprendizagem é uma composição de um curso de Educação Profissional e Tecnológica (EPT), adaptado às normas do contrato de aprendizagem expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência (MPT) – o

órgão gestor do instituto da aprendizagem, que se desenvolve sob o contrato especial de trabalho.

Um curso em nível de formação inicial ou técnico, para compor um programa de aprendizagem profissional deve habilitar o egresso para o exercício de uma ocupação codificada na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), cujo código e nome serão registrados na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e no Contrato de Trabalho celebrado entre empregador e o/a aprendiz.

Educação Profissional e Tecnológica - EPT

A Lei nº 9394 de dezembro de 1996 estabelece as diretrizes e bases da educação nacional e trata especialmente da oferta da Educação Profissional e Tecnológica (EPT) em seu Capítulo III, artigos 39 a 42.

O parágrafo 2º do Art. 39 reza que a EPT abrangerá cursos de formação inicial e continuada ou qualificação profissional; de educação profissional de nível médio, tecnológico de graduação e pós-graduação.

Um curso de EPT de qualquer dos níveis citados acima, pode ser ofertado no âmbito de um contrato de aprendizagem, desde que adaptado às regras estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência (MPT), passando a ser reconhecido como programa de aprendizagem profissional.

Nível Inicial de Formação Profissional

Como a lei da aprendizagem profissional é destinada a adolescentes com idade a partir dos 14 anos, a maior oferta de programas tem como objetivo a formação inicial, para o exercício de uma ocupação que não exige que o beneficiário tenha concluído o nível fundamental completo (embora a exigência da lei, é estar matriculado e cursando a escola regular todo aquele/aquela que não tenha concluído o ensino médio).

Considerando ainda um grande contingente de beneficiários da lei que se encontra em situação de defasagem escolar, ou seja, que abandonaram os

estudos regulares sem concluir a educação básica (e nesse caso, a lei exige que retomem os estudos); e, outros jovens que, mesmo tendo concluído o ensino médio, encontram dificuldades de acesso ao emprego formal por falta de experiência, os programas de aprendizagem em nível de formação inicial são os mais ofertados. As regras da oferta de aprendizagem em nível de formação inicial são editadas pelo Ministério do Trabalho e Previdência (MPT) por meio da Portaria MTP nº 671 de 08.11. 2021.

Nível Técnico Médio de Formação Profissional

É quase insignificante a oferta de contratos e cursos de aprendizagem em nível técnico médio no Brasil. Entretanto, sua ampliação seria estratégica para o aumento da produtividade das empresas, beneficiando jovens que estão cursando o ensino médio regular e os que já concluíram.

Ao lado do estágio, aprendizagem profissional é a oportunidade concreta de vivências práticas e obtenção de renda, ainda com mais garantias por se tratar de contrato de trabalho com direitos trabalhistas e proteção previdenciária.

É necessário alertar que uma mesma empresa que contrate um aprendiz para uma ocupação de nível inicial, como a de Mecânico de Manutenção de Veículos Automotores, ao final do contrato de aprendizagem, se for do interesse de ambas as partes, pode celebrar novo contrato de aprendizagem com o mesmo jovem, para obtenção do certificado Técnico em Manutenção Automotiva. Significa que, embora a oferta de aprendizagem em nível de formação inicial seja maior em razão da demanda de adolescentes e jovens, os programas de nível técnico devem ser ampliados para motivar a formação de quadros mais especializados para jovens com maior escolaridade formal.

Neste caso do nível técnico médio, apenas as instituições habilitadas pelos Sistemas estaduais e federal de ensino podem ofertar cursos técnicos, precisando antes adaptá-los às normas que regem os programas de aprendizagem: prever atividades práticas correspondentes aos conteúdos teóricos e ajustar a carga horária.

Para efeitos de possíveis ações de fiscalização das empresas contratantes, é exigido o registro simplificado do programa de aprendizagem em nível técnico no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional (CNAP)³⁸ do Ministério do Trabalho.

³⁸ Ver: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/solicitar-autorizacao-curso-programas-aprendizagem-profissional-nacional-de-aprendizagem-profissional>

9. Referências Bibliográficas

- APRENDIZAGEM NO SISTEMA SOCIOEDUCATIVO. MANUAL DE ATUAÇÃO DA COORDINFÂNCIA. MPT. 2015 Ver: https://crianca.mppr.mp.br/arquivos/File/publi/mpt/aprendizagem_no_sistema_socioeducativo_mpt_2015.pdf
- CADASTRO NACIONAL DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL – CNAP. Ver: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/solicitar-autorizacao-curso-programas-aprendizagem-profissional-nacional-de-aprendizagem-profissional>
- CADASTRO NACIONAL DE PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL. Outubro de 2021. Ver: <https://www.gov.br/produtividade-e-comercio-exterior/pt-br/assuntos/aprendizagem-profissional/arquivos/conap-janeiro-2021-v-1-1.pdf>
- CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE – CONANDA. Resolução CONANDA nº 46, de 29 de outubro de 1996. Ver:
- CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT) – Ver: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm
- DECRETO Nº 9.579 DE 22 DE NOVEMBRO DE 2018 – Artigos 45 a 75. Ver: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9579.htm
- ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE (ECA). Artigos 60 a 69. Ver: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm
- INSTRUÇÃO NORMATIVA MTP Nº 2, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021. Ver: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-359448244>
- LEI Nº 10.097 DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000. Ver: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm
- LEI Nº 9.394 DE 20 DE DEZEMBRO DE 1996. Artigos 39 a 42. Ver: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm
- MANUAL DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL. Ver: https://sinait.org.br/arquivos/publicacoes/Publicacao_110.pdf
- PORTARIA MTP Nº 671, DE 08 DE NOVEMBRO DE 2021. Ver: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139>
- RESOLUÇÃO CONANDA Nº 119, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2006. Dispõe sobre o Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo. Ver: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=104396>
- SINASE - LEI Nº 12.594 DE 20 DE NOVEMBRO DE 2012). Ver: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=12594&ano=2012&ato=a78cXQU1kMVpWTbeb>