

APRENDIZAGEM INDUSTRIAL

SENAI | FIEMG

APRENDIZAGEM INDUSTRIAL

SENAI FIEMG

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS - FIEMG

Olavo Machado Junior
Presidente

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL - SENAI
Departamento Regional de Minas Gerais - DR/MG

Petrônio Machado Zica
Gestor

Claudio Marcassa
Diretor Regional

Edmar Fernando de Alcântara
Gerente de Educação Profissional

Núcleo de Processos Educacionais
Alessandra Teixeira
Lucimara Araújo de Assis
Janaína Mota Mascarenhas

FIEMG. Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais
SENAI. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. Departamento Regional de Minas Gerais
Gerência de Educação Profissional
Núcleo de Processos Educacionais

Aprendizagem Industrial

Belo Horizonte
2015

©2015. SENAI. Departamento Regional de Minas Gerais

Esta obra ou parte dela não poderá ser reproduzida por qualquer meio sem autorização escrita do Editor.

SENAI DR/MG

Gerência de Educação Profissional - GEP

Coordenação

Núcleo de Processos Educacionais - NUPE

Elaboração:

Alessandra Teixeira

Janaína Mota Mascarenhas Tenaglia

Lucimara Araujo de Assis

Revisão da Língua Portuguesa e Editoração: NEW

S474a SENAI. Departamento Regional de Minas Gerais.
Aprendizagem Industrial. /Alessandra Teixeira; Janaína Nota Mascarenhas Tenaglia;
Lucimara Araújo de Assis. Belo Horizonte: GEP/NPE, 2015.

50 p.

Inclui referências.

1. Aprendizagem Industrial. 2. Educação Profissional. 3. Aprendiz. I.

Teixeira, Alessandra. II. Tenaglia, Janaína Mota Mascarenhas. III. Assis, Lucimara Araújo
de. IV. Título.

CDU: 377.1

SENAI DR/MG

Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
Departamento Regional de Minas Gerais

FIEMG

Avenida do Contorno, 4.456
Edifício Robson Braga de Andrade
Funcionários - Belo Horizonte
30110.916 - Minas Gerais
Tel.: (31) 3263-4219/4747
<http://www.fiemg.com.br>

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	09
2. APRENDIZAGEM INDUSTRIAL	10
2.1. Qual a origem da Aprendizagem Industrial?	10
2.2. O que é Aprendizagem Industrial?	10
2.3. Quem o SENAI atende através dos Cursos de Aprendizagem Industrial?	11
3. PROGRAMA DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL	12
3.1. O que é o Programa de Aprendizagem Industrial?	12
3.2. Quais os benefícios do Programa de Aprendizagem para as empresas?	12
3.3. Quais as áreas de atuação do SENAI DR/MG para cursos de Aprendizagem Industrial?	13
4. COTA DE APRENDIZES	14
4.1. O que é Cota de Aprendizagem?	14
4.2. Toda empresa é obrigada a contratar aprendizes?	14
4.3. A quem cabe calcular e fixar a cota de Aprendizagem para as empresas?	15
5. O APRENDIZ	16
5.1. Quem pode ser aprendiz?	16
5.2. Quais os critérios para ingresso nos cursos de Aprendizagem Industrial do SENAI DR/MG?	17
5.3. Como o Processo Seletivo Unificado é divulgado?	17
5.4. Como a empresa pode solicitar ao SENAI uma turma específica?	17
6. CONTRATO DE APRENDIZAGEM	18
6.1. O que é o contrato de Aprendizagem?	18
6.2. Qual a jornada diária permitida ao aprendiz?	18
6.3. A empresa precisa remunerar o aprendiz?	19
6.4. A empresa pode efetuar algum desconto no salário do aprendiz?	20
6.5. Quando o aprendiz deve tirar férias?	20
6.6. Quais os benefícios sociais, previdenciários e direitos trabalhistas do aprendiz?	21
6.7. O contrato de Aprendizagem pode ser prorrogado?	23
6.8. A empresa pode rescindir o contrato de Aprendizagem antecipadamente?	24
7. PRÁTICA PROFISSIONAL	28
7.1. O que é considerado prática profissional?	28

7.2. Todo aprendiz pode desenvolver a prática profissional na empresa?	29
7.3. Qual a diferença entre prática profissional e estágio?	29
7.4. Qual o papel do monitor/tutor na empresa?	30
7.5. Qual a jornada diária que o aprendiz poderá cumprir de prática profissional na empresa?	30
7.6. A empresa pode contratar e designar um aprendiz para desenvolver atividades práticas em outro estabelecimento?	31
7.7. Quais as possibilidades/formas em que a prática profissional do aprendiz pode ser realizada na empresa?	31
7.8. Quais aspectos devem ser observados para a realização da prática profissional na empresa?	32
8. CONTRATAÇÃO DE APRENDIZ NO SENAI DR/MG	36
8.1. Como a empresa pode contratar aprendiz no SENAI DR/MG?	36
8.2. Contratação através do Processo Seletivo Unificado - PSU	37
8.3. Através de atendimento específico para empresas	39
8.4. Como as empresas públicas e as de economia mista podem contratar aprendiz no SENAI DR/MG?	39
8.5. O SENAI DR/MG desenvolve Aprendizagem Industrial para pessoas com deficiência - PcD?	40
8.6. Como a empresa pode contratar aprendizes com deficiência no SENAI DR/MG?	41
8.7. Há suspensão do BPC - Benefício de Prestação Continuada para o deficiente que é contratado como aprendiz, durante sua formação no curso de Aprendizagem?	42
8.8. A empresa que contribui compulsoriamente para o Sistema S pode contratar aprendizes em outra entidade?	42
9. RESPONSABILIDADES	43
9.1. Quais as responsabilidades dos envolvidos na Aprendizagem Industrial?	43
10. SENAI	44
10.1. Como encontrar unidades do SENAI para contratar aprendizes?	44
10.2. O SENAI presta outros serviços à indústria?	44
10.3. Onde encontro outras informações sobre a Aprendizagem Industrial?	44
11. REFERÊNCIAS E LEGISLAÇÃO	45

PREFÁCIO

Com satisfação, o Sistema Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais coloca à disposição da comunidade industrial mineira esta cartilha que aborda, em profundidade, o **Programa de Aprendizagem Industrial** realizado pelo SENAI de Minas Gerais.

Nosso objetivo é o de atender as empresas industriais, prioritariamente as associadas aos sindicatos industriais filiados à FIEMG. Também buscamos anunciar os inúmeros benefícios e vantagens proporcionados pelo programa às empresas que o adotam: em primeiro lugar, o cumprimento da legislação e, em seguida, contribuir para a formação de profissionais qualificados para a indústria mineira.

Para as pessoas e famílias, o Programa de Aprendizagem Industrial representa a porta de entrada para o mercado de trabalho a jovens e adolescentes, com empregos de qualidade e possibilidades reais de crescimento na carreira.

Por tudo isso, a publicação desta cartilha é um convite que fazemos às empresas industriais mineiras no sentido de que utilizem a rede de escolas do SENAI cujos cursos, que vão da aprendizagem ao superior, já formaram mais de quatro milhões de trabalhadores em Minas Gerais.

Aproveito para reforçar aqui a crença de que a mão de obra qualificada é o motor para uma indústria criativa e produtiva. Esse é o valor que move o trabalho do Sistema FIEMG e do SENAI – sempre com vista ao aumento da competitividade e à agregação de valor ao produto industrial mineiro.

Desejo a todos uma boa leitura.

Olavo Machado Junior

Presidente da Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais – Sistema FIEMG

INTRODUÇÃO

O Sistema FIEMG – Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais, por intermédio do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI, elaborou esta publicação para esclarecer as principais dúvidas e orientar as indústrias sobre o Programa de Aprendizagem Industrial.

Trata-se de um Programa de âmbito legal cujo cumprimento é obrigatório às empresas e que gera muitas dúvidas e questionamentos. Assim, a disposição das principais questões referentes ao aprendiz foi organizada em torno de tópicos que se configuram como as perguntas mais frequentes sobre o assunto.



APRENDIZAGEM INDUSTRIAL

Qual a origem da Aprendizagem Industrial?

O início da Aprendizagem Industrial quase se confunde com a criação do SENAI, em 1942. A Aprendizagem foi instituída legalmente pelo art. 429 da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, com o objetivo de qualificar Recursos Humanos para atuar na, então, incipiente indústria brasileira.

Em função das transformações do mundo do trabalho e da própria sociedade brasileira, a Aprendizagem Industrial vem sendo adotada como um fator impulsionador do desenvolvimento de Recursos Humanos para o ingresso no mercado de trabalho, bem como uma política de profissionalização para jovens e adolescentes.

O que é Aprendizagem Industrial?

Pode-se definir a Aprendizagem Industrial como programa de profissionalização, gratuito para adolescentes e jovens, instituído legalmente pela CLT e ratificado pela Lei Federal nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000.

O programa é desenvolvido por intermédio de cursos de Aprendizagem, é custeado pelo empresariado, via contribuição na Guia da Previdência Social – GPS.



Quem o SENAI atende através dos cursos de Aprendizagem Industrial?

O SENAI DR/MG atende, prioritariamente, as demandas por aprendizes das empresas do Sistema Indústria, ou seja, as empresas contribuintes do SENAI. São contribuintes do SENAI, as empresas que arrecadam, compulsoriamente, através do código 507 ou 833 da GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social) ou arrecadam indiretamente para o Sistema Indústria.

PROGRAMA DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL

O que é o Programa de Aprendizagem Industrial?

O Programa de Aprendizagem Industrial é a formação profissional constituída por atividades teóricas e práticas, organizadas em atividades de complexidade progressiva, com o objetivo de qualificar adolescentes e jovens para mercado de trabalho, bem como viabilizar recursos para que a indústria tenha condições de contratar aprendizes.

As atividades teóricas são aquelas desenvolvidas dentro do SENAI, acompanhadas de simulações das práticas profissionais, realizadas dentro de oficinas e/ou laboratórios. Já atividades de práticas profissionais podem ser desenvolvidas dentro das empresas, sob orientação do SENAI (§ 1º do art.11, da Portaria nº 723 de 23/4/2012; e arts. 20 e 23 do Decreto nº 5.598/05).

Quais os benefícios do Programa de Aprendizagem para as empresas?

A empresa que adota o Programa de Aprendizagem, além de cumprir o que determina a lei e, portanto, estar em conformidade com as obrigações legais, conta com as seguintes vantagens:

- Possibilidade de contratação, após conclusão do curso, de profissionais qualificados para atuação eficiente e eficaz no setor produtivo;
- Integrar o Programa de Aprendizagem à política de Recursos Humanos, contratando, como aprendizes, filhos e dependentes legais dos funcionários da empresa, quando através de turmas específicas para empresa;
- Demonstrar, de forma prática, responsabilidade social, viabilizando a inserção do jovem no mercado de trabalho.

Quais as áreas de atuação do SENAI DR/MG para os cursos de Aprendizagem Industrial?

O SENAI DR/MG oferece cursos de Aprendizagem Industrial, que articulam teoria e prática, com duração variável em função do perfil profissional, exigido para o exercício da profissão no mundo do trabalho, respeitado o limite máximo de dois anos, estabelecido legalmente.

As áreas profissionais de atuação do SENAI DR/MG em cursos de Aprendizagem:



Alimentos e Bebidas



Automotiva



Construção



Couro e Calçados



Eletrônica



Gemologia



Automação



Gestão



Gráfica e Editorial



Logística



Madeira e Mobiliário



Metalmeccânica



Mineração



Celulose e Papel



Polímeros



Refrigeração e Climatização



Tecnologia da Informação



Telecomunicações



Têxtil e Vestuário



Energia



Transporte



Meio Ambiente



Segurança no Trabalho



Minerais não metálicos



Petróleo e Gás



Metrologia

COTA DE APRENDIZES

O que é a cota de Aprendizagem?

Cota de Aprendizagem ou cota de aprendizes é o número que expressa a quantidade de jovens que a empresa deverá contratar, conforme determinação da SRTE (Superintendência Regional do Trabalho e Emprego).

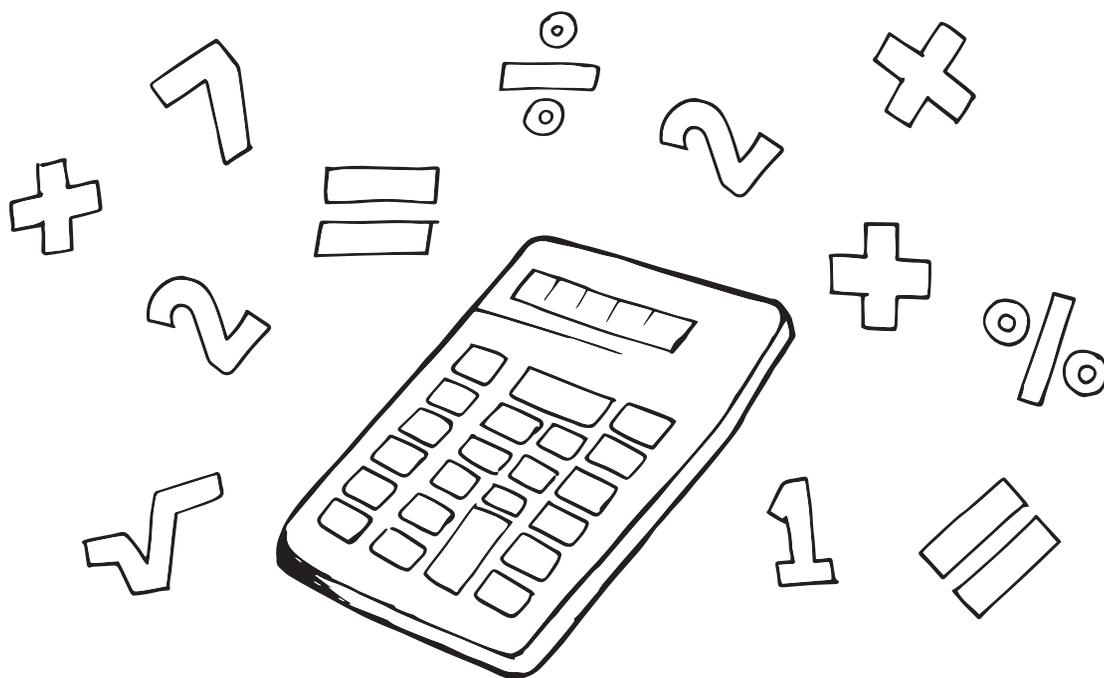
Toda empresa é obrigada a contratar aprendizes?

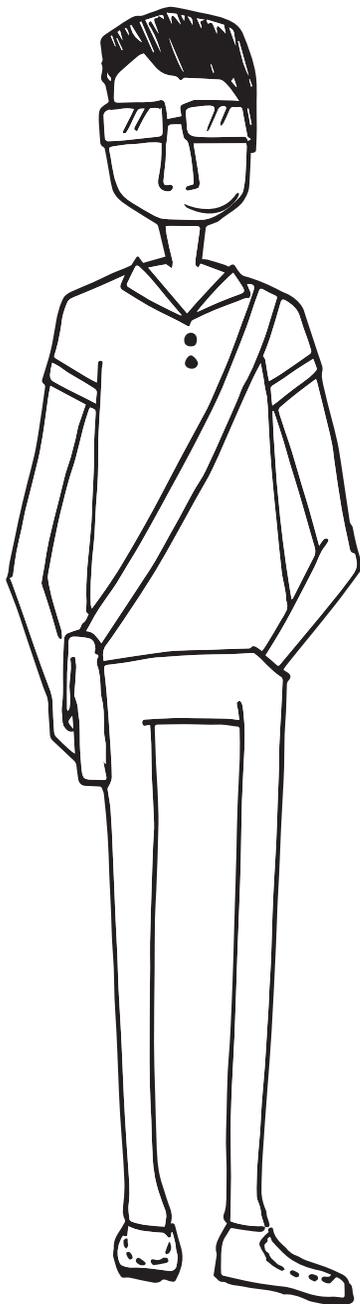
De acordo com a legislação vigente, os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a contratar aprendizes. A cota de aprendizes é fixada entre 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, do número de empregados da empresa cujas funções demandem formação profissional, exceto as funções que exijam formação de Nível Técnico ou Superior, os cargos de direção, gerência ou de confiança, os empregados em regime de trabalho temporário e os aprendizes já contratados pela empresa. As frações de unidade representam a admissão de mais um aprendiz (§1º, art. 2º da IN nº 97/2012, arts. 9º e 10º do Decreto nº 5.598/2005 e art. 429 da CLT).

É facultada a contratação de aprendizes às microempresas (ME) e a empresas de pequeno porte (EPP), mesmo as que se enquadram no regime de recolhimento de impostos SIMPLES. No entanto, a partir do momento em que as empresas optam pela contratação, o procedimento deve atender à legislação vigente e às normas institucionais.

A quem cabe calcular e fixar a cota de Aprendizagem para as empresas?

Cabe às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego – SRTE fiscalizar, fixar e notificar o cumprimento da cota de aprendizes à qual cada empresa está obrigada.





▶ O APRENDIZ

Quem pode ser aprendiz?

É o adolescente ou jovem com idade entre 14 e 24 anos, que já tenham concluído o Ensino Fundamental, ou que estejam matriculados a partir do 9º ano do Ensino Fundamental, ou que estejam cursando ou já tenham concluído o Ensino Médio, bem como, alunos matriculados na EJA - Educação de Jovens e Adultos, inscrito em Programa de Aprendizagem (art. 428, caput e §1º, da CLT e art. 2º do Decreto nº 5.598/2005). Vale ressaltar que a idade de ingresso no Programa de Aprendizagem do SENAI DR/MG é variável de acordo com a duração do curso, visto que é obrigatório que o aprendiz conclua o curso antes de completar 24 anos. O limite de idade não se aplica à pessoa com deficiência - PcD.

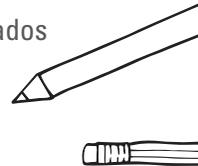
Apesar do Decreto nº 5.598/2005 estabelecer a idade do aprendiz entre 14 e 24 anos, é preciso levar em consideração outros dispositivos legais aplicáveis ao aprendiz, bem como as características de cada curso, o que no SENAI DR/MG possibilita a diferenciação da idade de ingresso em determinados cursos. Tanto a Emenda Constitucional nº 20 quanto o Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA estabelecem que a idade mínima de contratação para o exercício profissional é de 16 anos, sendo que, na atuação em atividades e/ou locais perigosos e/ou insalubres a idade é a partir de 18 anos (Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008).

Quais os critérios para ingresso nos cursos de Aprendizagem Industrial do SENAI DR/MG?

A forma de ingresso de jovens nos cursos de Aprendizagem Industrial do SENAI DR/MG ocorre por meio do Processo Seletivo Unificado – PSU ou através de encaminhamentos feitos pela empresa, em caso de atendimentos específicos para a oferta de turmas fechadas, sob o sistema dual ou não, observada a faixa etária e normas de saúde e segurança.

O Processo Seletivo Unificado – PSU do SENAI DR/MG ocorre semestralmente, de forma unificada, em todas as Escolas SENAI, através da publicação de um Edital de Seleção. Os jovens classificados no processo e matriculados nos cursos são encaminhados para fins de contrato de Aprendizagem.

PROCESSO
SELETIVO



Como o Processo Seletivo Unificado é divulgado?

O SENAI DR/MG divulga amplamente seu Processo Seletivo Unificado para os cursos de Aprendizagem, através de divulgação em diversas formas de mídias, bem como em seu site institucional.

Como a empresa pode solicitar ao SENAI uma turma específica?

A empresa que tiver uma cota superior a 20 (vinte) aprendizes pode demandar ao SENAI a realização de turmas específicas de cursos de Aprendizagem Industrial. Assim, o cronograma, para seleção e realização dos cursos, acontece conforme as especificidades da empresa e disponibilidade de infraestrutura e Recursos Humanos das Escolas do SENAI. Para tanto, a empresa deve contatar o(a) Diretor(a) da Escola SENAI mais próxima, para que a demanda seja analisada e direcionada para a escola que tem a expertise de realização do curso.

▶ CONTRATO DE APRENDIZAGEM

O que é o contrato de Aprendizagem?

Contrato de Aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em Programa de Aprendizagem, formação técnico-profissional compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz, e este se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação (art. 3º, Decreto nº 5.598/2005).

Qual a jornada diária permitida ao aprendiz?

A jornada de trabalho legalmente permitida para o aprendiz é de:

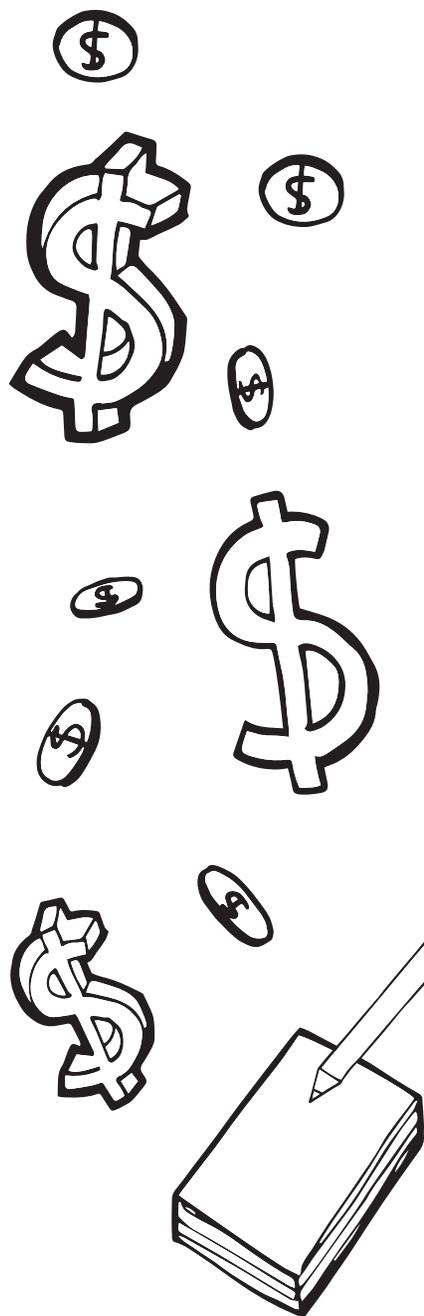
- 6 horas diárias, no máximo, para os que ainda não concluíram o ensino fundamental, computadas as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, cuja proporção deverá estar prevista no contrato (art. 432, caput, da CLT);
- 8 horas diárias, no máximo, para os que concluíram o ensino fundamental, computadas as horas destinadas às atividades teóricas e práticas (art. 432, §1º CLT) cuja proporção deverá estar prevista no contrato. Não é, portanto, possível uma jornada de 8 horas somente com atividades práticas. Em qualquer caso, a compensação e a prorrogação da jornada são proibidas (art. 432, caput, da CLT).



A empresa precisa remunerar o aprendiz?

Sim. A lei garante ao aprendiz o direito ao salário mínimo-hora observando-se, caso exista, o piso estadual. 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 e art. 17, parágrafo único do Decreto nº 5598/05). Além das horas destinadas às atividades práticas, deverão ser computadas, no salário, também as horas destinadas às aulas teóricas, o descanso semanal remunerado e feriados.

Para o aprendiz com deficiência, a Lei nº 12.470, de 31 de agosto de 2011, prevê a não suspensão do benefício de prestação continuada – BPC durante a formação profissional através da Aprendizagem. O recebimento concomitante da remuneração e do benefício é limitado a 2 (dois) anos, ou seja, durante o curso de Aprendizagem cujo prazo máximo de contrato de Aprendizagem também é de 2 (dois) anos, o aprendiz com deficiência acumula o recebimento do BPC e do salário mínimo-hora, proporcional à jornada cumprida, e demais benefícios previstos, referentes ao Programa de Aprendizagem.



A empresa pode efetuar algum desconto no salário do aprendiz?

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

No entanto, o aprendiz poderá ter descontado em seu salário, pela empresa, os dias de infrequência no curso de Aprendizagem, pois as horas dedicadas às atividades teóricas também integram a jornada do aprendiz. Assim, as faltas que não forem legalmente justificadas (art.131 da CLT) ou autorizadas pelo empregador poderão ser descontadas.

Quando o aprendiz deve tirar férias?

Para o aprendiz menor de 18 (dezoito) anos, as férias devem coincidir obrigatoriamente com as férias escolares, concedidas de uma só vez, sendo proibido o parcelamento (§2º do art. 134, §2º do art. 136 da CLT e art.13 IN MTE nº 97/2012). Para o aprendiz maior de 18 (dezoito) anos, as férias devem coincidir preferencialmente com as férias escolares.

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

Na impossibilidade de se fazer coincidir o período de férias do aprendiz maior de 18 (dezoito) anos com as férias escolares, este poderá cumprir a jornada diária na empresa desde que esteja prevista no programa e contrato de Aprendizagem e que não ultrapasse o limite de seis horas diárias (§1º do art. 432 da CLT).

Quais os benefícios sociais, previdenciários e direitos trabalhistas do aprendiz?

Os empregados aprendizes gozam dos mesmos direitos trabalhistas e previdenciários dos empregados comuns, ou seja, férias, 13º salário, etc. Os direitos decorrentes de Convenções ou de Acordos Coletivos de Trabalho são extensivos aos aprendizes quando expressamente estabelecidos. Por liberalidade da empresa, não há restrições quanto à extensão de benefícios aos aprendizes.

Por se tratar de um contrato especial de trabalho, o contrato de Aprendizagem garante ao aprendiz todos os direitos trabalhistas (art. 65 do ECA), tanto na contratação quanto na rescisão, a saber:

- Matrícula em Programa de Aprendizagem desenvolvido no SENAI DR/MG;
- Anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, escrevendo, no campo “função”, a palavra “aprendiz” seguida da função, conforme Programa de Aprendizagem com correspondência na CBO. No campo “Anotações Gerais”, deve ser especificada a data de início e término do contrato de Aprendizagem (art. 429 CLT);
- Remuneração – A remuneração devida ao aprendiz, pelo empregador, é o salário mínimo-hora, ou seja, o salário a ser pago é proporcional à jornada, conforme o firmado em contrato;
- Direitos Previdenciários – São garantidos aos aprendizes todos os direitos previdenciários em igualdade de condições com os demais empregados celetistas (art. 227, § 3º, inciso II da CF/88 e art. 65 da Lei nº 8069/90);
- Vale-transporte para o deslocamento da residência, atividades teóricas e práticas (art. 27 do Decreto Federal nº 5.598/2005);

- Férias;
- FGTS – “A alíquota do FGTS é de 2%, devendo ser recolhida pelo Código nº 7 da Caixa Econômica Federal (art. 24, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/05)”.

Observações:

- a)** Ao adolescente com deficiência é assegurado trabalho protegido (art. 66 do Estatuto da Criança e do Adolescente – Lei nº 8.096/90). Assim, é dever do empregador prover os EPIs necessários à formação profissional, bem como a acessibilidade necessária;
- b)** A hipótese de estabilidade provisória decorrente de acidente de trabalho e de gravidez não é aplicável ao contrato de Aprendizagem, por apresentar término pré-fixado (Manual da Aprendizagem MTE, 2011 e Nota Técnica MTE nº 70/2013). Entretanto, cabe ao empregador recolher o FGTS do aprendiz durante o período de afastamento (art. 28 do Decreto Federal nº 99.684/90). O aprendiz, durante o período de licença, também não poderá frequentar a formação teórica, já que esta formação também faz parte do contrato de trabalho;
- c)** A empresa deve recolher a contribuição sindical em relação a todos os aprendizes;
- d)** O aprendiz só tem direito ao seguro-desemprego quando o contrato for rescindido antecipadamente, sem justa causa, em razão da cessação da atividade empresarial, falecimento do empregador constituído em empresa individual e falência da empresa, de acordo com os incisos do art. 3º da Lei Federal nº 7.998/90.

O contrato de Aprendizagem pode ser prorrogado?

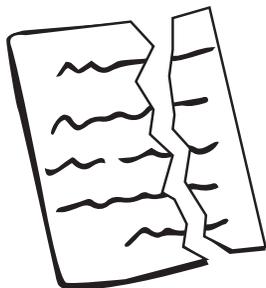
Conforme legislação, o contrato de Aprendizagem não pode ser prorrogado em nenhuma hipótese. Embora pertencente ao gênero dos contratos de prazo determinado, é de natureza especial, e a duração dele está vinculada à do Programa de Aprendizagem, cujo conteúdo é organizado em grau de complexidade progressiva, conforme previsão em programa previamente elaborado pelo SENAI.

Neste sentido, o instrumento não admite prorrogação, nem aditivos, pois a vigência dele está vinculada à duração da formação teórica e prática do aluno. A finalidade é a formação profissional e a inserção do jovem no mercado de trabalho.

O termo inicial e final do contrato de Aprendizagem deve coincidir como o início e término do curso de Aprendizagem, previsto no respectivo programa (IN nº 97/2012 e Nota Técnica do MTE nº 109/2012).



A empresa pode rescindir o contrato de Aprendizagem antecipadamente?



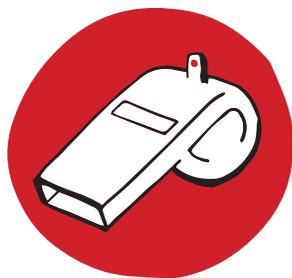
O contrato de Aprendizagem termina apenas quando o aprendiz conclui o curso ou quando completa a idade limite de 24 anos, salvo nos casos de aprendizes com deficiência (art. 28 Decreto nº 5.598). O término do contrato somente poderá ser antecipado nas seguintes situações:

- a)** Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
- b)** Falta disciplinar grave (art. 482 da CLT);
- c)** Ausência injustificada à escola regular que implique perda do ano letivo;
- d)** A pedido do aprendiz.

Ressalta-se que o jovem aprendiz é um jovem em processo de formação, neste sentido, antes de efetuar a rescisão antecipada, a empresa contratante, juntamente com a Escola SENAI, deve realizar no mínimo 3 (três) intervenções, devidamente registradas, com o aprendiz, para os casos previstos nos itens “a” e “b”. Somente após tais providências, é que a rescisão antecipada do contrato de Aprendizagem poderá ocorrer, com base em Relatório a ser emitido pela Escola SENAI.

Considera-se:

► Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz



Desempenho insuficiente e inadaptação do aprendiz, embora possam ser correlacionadas, são situações distintas. A inadaptação diz respeito aos aspectos diretamente relacionados ao sujeito (aprendiz), tais como: desmotivação pelo curso, desinteresse pelo curso, falta de identificação com a profissão, falta de comprometimento, entre outros, que poderão ocasionar a infrequência e até mesmo o desempenho insuficiente. Já o desempenho insuficiente possui caráter mais objetivo e está ligado aos aspectos relacionados ao processo de Aprendizagem do aluno, especificamente quanto à frequência e rendimento escolar.

Conforme previsto na legislação educacional e no art. 31 do Decreto nº 5.598, somente poderão ser certificados os aprendizes que concluírem os programas de Aprendizagem com êxito. A certificação pressupõe a avaliação do aprendiz no intuito de averiguar o alcance dos objetivos propostos para o curso de Aprendizagem, de acordo com o programa elaborado pela instituição formadora.



▶ Falta disciplinar grave

Falta disciplinar grave, caracterizada para fins de rescisão antecipada do contrato de Aprendizagem, são aquelas previstas no art. 482 da CLT, que constituem rescisão por justa causa.



▶ Ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo

Para os alunos que ainda não concluíram o ensino médio, a ausência injustificada à escola regular pode resultar na rescisão antecipada do contrato de Aprendizagem, pois a validade deste pressupõe matrícula e frequência do jovem à escola.



▶ A pedido do aprendiz

O aprendiz, quando apresentar indisponibilidade e/ou desinteresse em continuar a frequentar as atividades teóricas e práticas do Programa de Aprendizagem, poderá solicitar, através de uma carta de próprio punho, a rescisão antecipada do contrato de Aprendizagem.

Não são hipóteses de rescisão do contrato de Aprendizagem os afastamentos em virtude de serviço militar, licença-maternidade, acidente de trabalho ou auxílio-doença. Caso o termo final do contrato ocorra durante o período de afastamento e não tenha sido feita a opção do art. 472, § 2º, da CLT, o contrato deverá ser rescindido normalmente na data predeterminada para seu término.

 **NOTA**

Redução no quadro de pessoal da empresa: Os aprendizes não podem ser demitidos em razão da redução do quadro de pessoal, pois os contratos de Aprendizagem em vigor se vinculam ao número de empregados existente no momento do cálculo da cota (Nota Técnica MTE nº 48/2009). Portanto, a redução do quadro de pessoal só gerará efeitos no futuro. Ademais, as hipóteses de dispensa são aquelas expressamente previstas no art. 433 da CLT, que não contemplam essa situação. Portanto, os contratos de Aprendizagem firmados devem ser mantidos até o seu termo final.

PRÁTICA PROFISSIONAL

O que é considerado prática profissional?

As atividades práticas profissionais são aquelas desenvolvidas nas dependências das empresas, sob acompanhamento de tutores, ou na entidade formadora, em que a instituição de formação profissional, a partir de sua infraestrutura (laboratórios, oficinas, etc.) e proposta pedagógica, proporciona atividades que simulam a prática profissional.

As atividades práticas podem ser realizadas, de forma simultânea ou não às atividades teóricas, bem como total ou parcialmente, nas Escolas do SENAI ou no ambiente real de trabalho das empresas contratantes, em função das especificidades dos cursos ou das condições de saúde e segurança do aprendiz. (art. 20 e 23, Decreto 5.598/05 e art. 11, § 1º, Portaria nº 723/2012).

O que é considerado prática profissional na empresa?

A prática profissional na empresa é uma oportunidade para que o aprendiz aprimore competências profissionais em ambiente real de trabalho, no entanto, durante o período em que o aluno estiver na fase de prática profissional, ele não pode ser cobrado por metas de produção. Trata-se de um período de realização de atividades profissionais pelo aprendiz, no estabelecimento industrial que o contrata como tal. Em decorrência do caráter educacional da prática profissional, é necessário que o aprendiz, ao realizar suas atividades, seja acompanhado e orientado por um empregado da empresa, formalmente designado para exercer a função de monitor/tutor.

Todo aprendiz pode desenvolver a prática profissional na empresa?

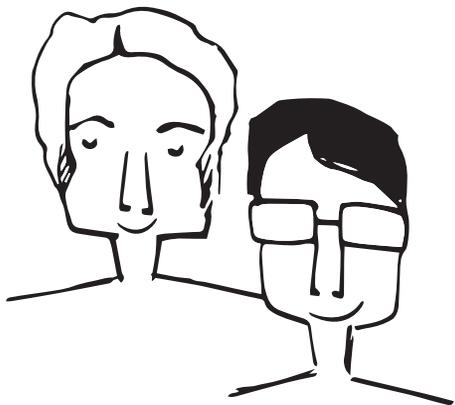
Não. As atividades práticas da Aprendizagem no ambiente real de trabalho, considerados perigosos e/ou insalubres devem ser ministradas somente aos jovens maiores de 18 (dezoito) anos.

Qual a diferença entre prática profissional e estágio?

É importante ressaltar a diferença existente entre a prática profissional realizada nos programas de Aprendizagem e estágio profissional.

O estágio é de natureza meramente educativa, e não trabalhista, e é destinado a jovens que estejam matriculados em cursos de Nível Médio e Superior que possuem previsão de estágio em seus planos de curso.

A prática profissional nos programas de Aprendizagem Industrial também é de natureza educativa, pois os jovens ainda estão em processo de formação profissional, desenvolvendo atividades da ocupação em ambiente simulado e/ou em ambiente real de trabalho, isto é, dentro do SENAI e/ou da empresa contratante, sob orientação de um monitor/tutor da empresa e do SENAI. Essas práticas também possuem um caráter trabalhista, pois durante o período da prática profissional, o jovem exerce atividades práticas dentro do estabelecimento industrial, na condição de aprendiz, conforme permitido pela CLT.



Qual o papel do monitor/tutor na empresa?

O monitor/tutor ficará responsável pela coordenação de exercícios práticos, acompanhamento e avaliação das atividades do aprendiz no ambiente real de trabalho. Busca garantir sempre uma formação que possa contribuir para o desenvolvimento social e profissional do aprendiz, em consonância com os conteúdos estabelecidos no curso e orientações do SENAI.

Qual a jornada diária que o aprendiz poderá cumprir de prática profissional na empresa?

A jornada da prática profissional deve, obrigatoriamente, estar definida no Programa de Aprendizagem e, conseqüentemente, no contrato de Aprendizagem. Para defini-la, é necessário observar o perfil do jovem aprendiz, no que diz respeito aos aspectos de faixa etária e escolaridade, para que lhe seja garantido o direito à frequência à escola de Educação Básica e ao tempo dedicado aos estudos, salvo quando o aprendiz já tenha concluído o Ensino Médio.

Nesse sentido, a jornada diária máxima, para realização apenas da prática profissional, é de 6 horas. A jornada de 8 horas somente é possível, se nessas 8 horas também for computado horas destinadas às atividades teóricas. Não é, portanto, possível uma jornada de 8 horas somente de atividades práticas. Em qualquer caso, a compensação e a prorrogação da jornada são proibidas (art. 12 IN 97/12 e art. 432, caput, da CLT).

A empresa pode contratar e designar um aprendiz para desenvolver as atividades práticas em outro estabelecimento?

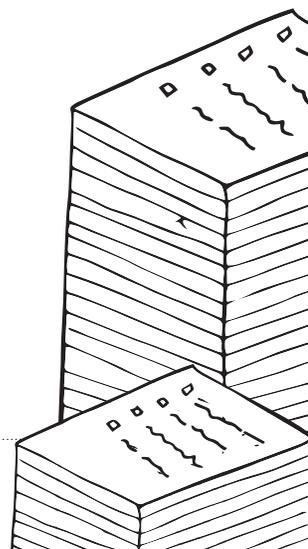
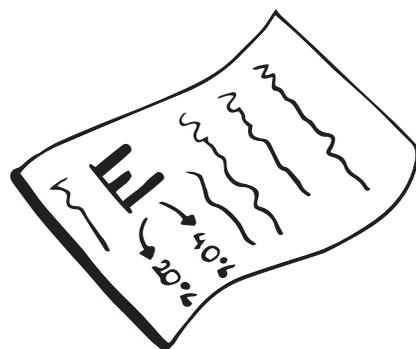
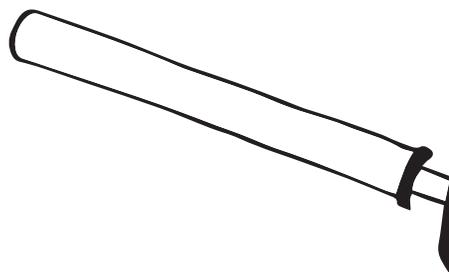
De acordo com o art. 23, §3º do Decreto nº 5.598/05, a empresa que possui vários estabelecimentos pode concentrar a realização de atividades práticas previstas em um único local, desde que estejam localizados no mesmo município, e que a formalização do registro do aprendiz seja efetuada pelo estabelecimento que esteja obrigado a cumprir a cota (CLT, art. 429).

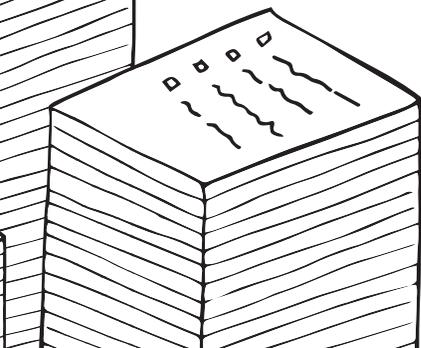
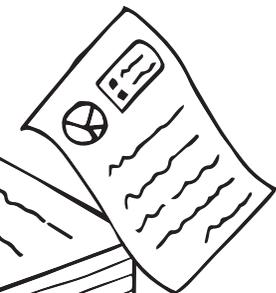
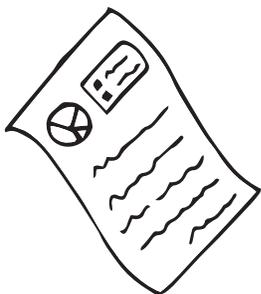
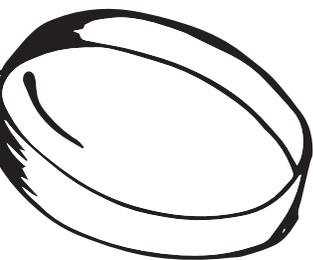
Quais as possibilidades/formas em que a prática profissional do aprendiz pode ser realizada na empresa?

PRÁTICA PROFISSIONAL CONCOMITANTE À FASE ESCOLAR:	O aprendiz realiza a prática profissional na empresa de forma simultânea ao curso desenvolvido no SENAI DR/MG, a partir do segundo mês letivo de atividades sequenciais na Escola do SENAI DR/MG.
PRÁTICA PROFISSIONAL SEQUENCIAL À FASE ESCOLAR:	O aprendiz realiza a prática profissional na empresa, de forma sequencial ao curso desenvolvido no SENAI DR/MG. É recomendável a prática profissional de forma sequencial, pois o aprendiz, após a conclusão da fase escolar, possui uma formação mais sólida. Acrescente-se ainda que, com a duração do curso dilatada, a empresa permanece mais tempo com um mesmo aprendiz, reduzindo as despesas de admissão/rescisão contratual.
PRÁTICA PROFISSIONAL CONCOMITANTE + SEQUENCIAL À FASE ESCOLAR:	O aprendiz realiza a prática profissional, inicialmente, de forma concomitante à fase escolar desenvolvida no SENAI a partir do segundo mês letivo de atividades sequenciais na escola. Quando finalizada a fase escolar, o aprendiz desenvolve somente a prática profissional de forma sequencial, dentro da empresa.

Quais aspectos devem ser observados para a realização da prática profissional na empresa?

- O contrato de Aprendizagem deverá ter a duração máxima de 2 anos, portanto, o somatório da fase escolar (aquela que é desenvolvida no SENAI) e da prática profissional na empresa deverá obedecer a esse limite.
- Durante a fase de Prática Profissional na empresa, o aluno está sob a responsabilidade da empresa, sendo necessária a observância das normas de saúde e segurança aplicáveis.
- No ato da contratação do aprendiz deve ser prevista a realização de prática profissional do aluno, pois o contrato de Aprendizagem, por se tratar de um contrato especial de trabalho, não admite aditivos.
- As atividades práticas do aprendiz deverão assegurar o seu desenvolvimento profissional, sendo devidamente planejadas, diversificadas e coerentes com o curso em que o aluno foi matriculado.





- O aprendiz, durante a realização da fase de prática profissional, permanece na condição de aluno. Razão pela qual não poderá assumir a responsabilidade por nenhuma atividade destinada a um profissional (formado e/ou experiente) contratado pela empresa, mas, exercerá a função de auxiliar, sempre orientado/acompanhado por monitor.
- Cada empregado, designado formalmente pela empresa, poderá ser o monitor/tutor de, no máximo, 5 aprendizes, de forma simultânea. Esse empregado será responsável pela coordenação, orientação e acompanhamento das atividades do aprendiz.
- A prática profissional deve proporcionar ao aprendiz experiência prática em atividades profissionais correlatas à sua área de formação, sendo vedado à empresa cometer ao aprendiz atividades diversas àquelas previstas no Programa de Aprendizagem (art. 23, §4º, do Decreto nº 5.598/05, e art. 18, item II, IN do MTE nº 97/2012).
- A empresa deve implementar a prática profissional do aprendiz, em conformidade com as orientações do SENAI.

- As atividades práticas da Aprendizagem no ambiente real de trabalho, consideradas perigosas e/ou insalubres devem ser ministradas somente para os jovens maiores de dezoito anos.
- Caso seja de interesse da empresa que aprendizes menores de dezoito anos desenvolvam a prática profissional em ambiente real de trabalho, que possuam ambientes e/ou funções perigosas e insalubres, ela deverá realizar os seguintes procedimentos determinados pela legislação em vigor:

a) Elaborar um parecer técnico circunstanciado, assinado por profissional legalmente habilitado em segurança e saúde no trabalho, que ateste a ausência de risco (ou controle de risco) que possa comprometer a saúde e a segurança do adolescente, a ser depositado na SRTE - Superintendência Regional do Trabalho e Emprego da região onde ocorrerem as atividades.

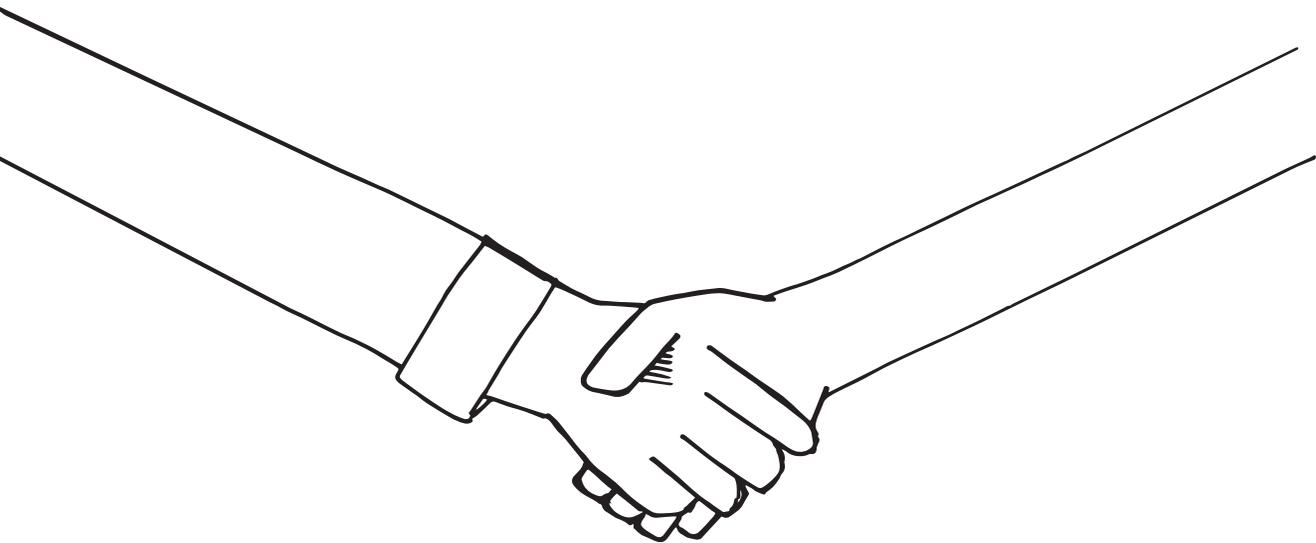
b) A empresa poderá fazer uma delimitação de locais onde o aprendiz poderá permanecer e atividades que o aluno poderá desenvolver, em conformidade com a área de formação do menor.

c) A SRTE emitirá um laudo sobre a possibilidade (ou não) do menor desenvolver a prática profissional em um ambiente de trabalho.

- A empresa deve observar as Normas de Saúde e Segurança no Trabalho: na ocorrência de acidente de trabalho, independentemente do local, a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) será efetuada pelo empregador (art. 22 da Lei Federal nº 8.213/91). A hipótese de estabilidade provisória acidentária não é aplicável ao contrato de Aprendizagem por este apresentar término pré-fixado. Entretanto, cabe ao empregador recolher o FGTS do aprendiz durante o período de afastamento (art. 28 do Decreto Federal nº 99.684/90).



▶ CONTRATAÇÃO DE APRENDIZ NO SENAI DR/MG



Como a empresa pode contratar aprendiz no SENAI DR/MG?

Para atender a demanda por aprendizes das empresas do Sistema Indústria, a forma de ingresso de jovens, nos cursos de Aprendizagem Industrial do SENAI DR/MG, ocorre por meio do Processo Seletivo Unificado – PSU ou através de encaminhamentos feitos pela empresa, em casos de atendimentos específicos para a oferta de turmas fechadas, sob o sistema dual ou não.

A empresa pode contratar aprendizes no SENAI DR/MG através do Processo Seletivo Unificado – PSU ou através de turmas fechadas, sob demanda específica. Em ambas as possibilidades, a empresa deve contatar a Escola SENAI mais próxima e protocolar a demanda.

Contratação através do Processo Seletivo Unificado – PSU:

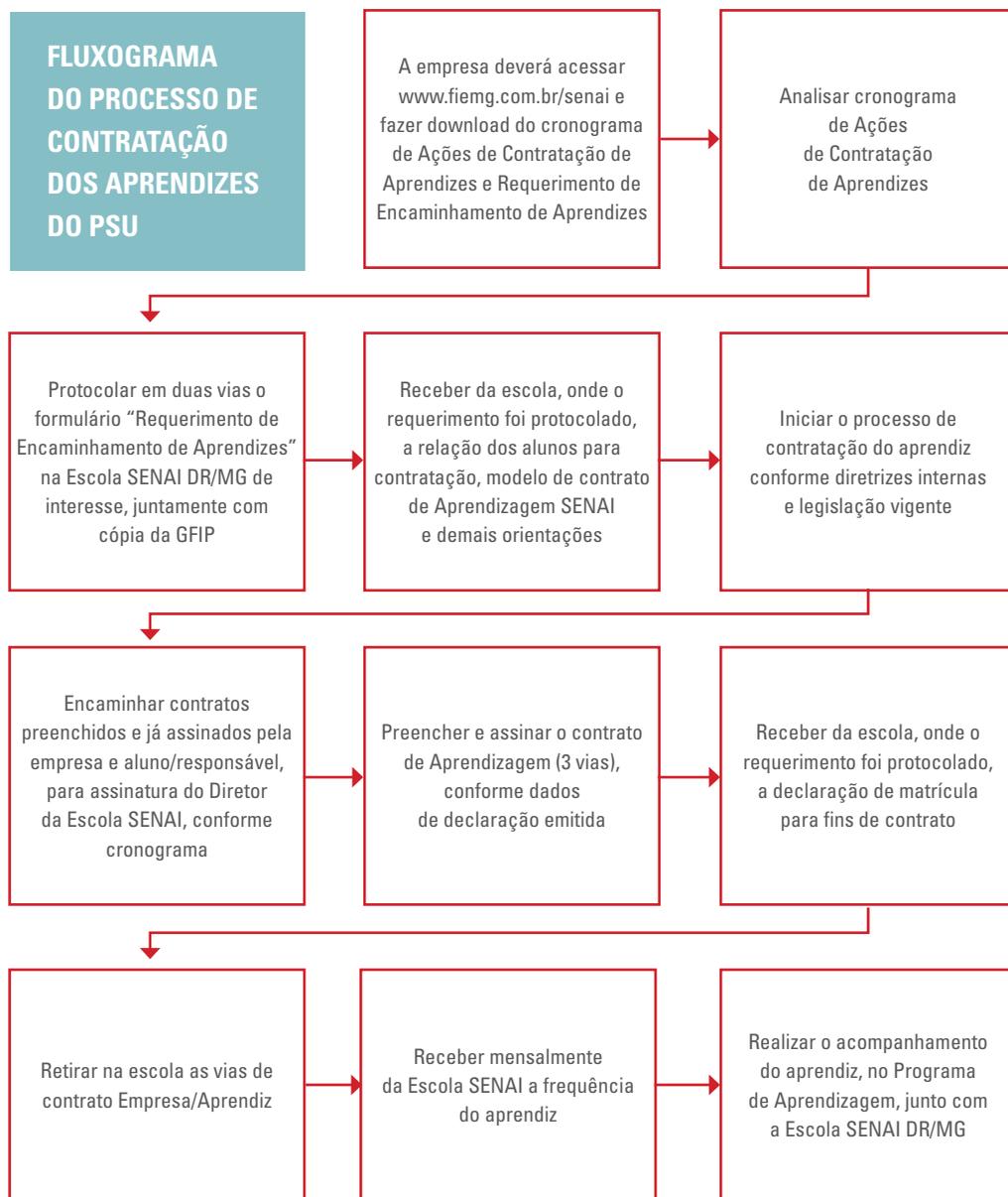
O Processo Seletivo Unificado – PSU, do SENAI DR/MG, ocorre semestralmente de forma unificada, em todas as Escolas SENAI, através da publicação de um Edital de Seleção. Os jovens classificados no processo seletivo e matriculados, nos cursos regulares de Aprendizagem Industrial, são encaminhados para fins de contrato de Aprendizagem.

As empresas poderão indicar candidatos para participar do processo seletivo, e, sendo aprovados, poderão ser contratados por elas na condição de aprendizes.

Para contratar um aprendiz do Processo Seletivo Unificado – PSU, a empresa deverá protocolar um Requerimento, juntamente com a cópia da GFIP – Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social, na Escola SENAI que ofereça o curso de interesse, conforme cronograma de contratação de aprendizes, disponível em www.fiemg.com.br/senai.

O SENAI DR/MG disponibiliza, semestralmente em seu site, o cronograma de disponibilização de aprendizes, com o período de contratação de aprendizes no SENAI e com as datas em que os requerimentos das demandas de aprendizes, dos cursos regulares de Aprendizagem Industrial, poderão ser apresentados às Escolas SENAI.

FLUXOGRAMA DO PROCESSO DE CONTRATAÇÃO DOS APRENDIZES DO PSU



Através de Atendimentos Específicos para Empresas:

Para as empresas que possuem cota igual ou superior a 20 (vinte) aprendizes, o SENAI DR/MG oferece a possibilidade de oferta de turmas específicas, para as empresas dos cursos de Aprendizagem que compõem o portfólio do SENAI DR/MG, ou com cursos estruturados sob medida, ou seja, estruturados especificamente para atender à demanda do processo produtivo da empresa.

Os cursos podem ser estruturados sob o sistema dual, em que o aluno realiza parte do curso na Escola SENAI (teoria e simulação das práticas mínimas) e parte na empresa, podendo ser constituídos de aulas teóricas e práticas ou somente por práticas profissionais, devidamente previstas no plano de curso, em conformidade com a legislação vigente e normas de saúde e segurança.

As empresas que têm interesse em celebrar parceria com o SENAI DR/MG, para desenvolvimento de cursos de Aprendizagem através de turmas específicas, deverão formalizar a demanda através de ofício, encaminhado para a Diretoria Regional do SENAI DR/MG. Neste ofício, a empresa deverá descrever: a) Áreas/cursos de interesse da empresa; b) O quantitativo de alunos por curso; c) A(s) localidade(s) de interesse pela realização do curso.

Como as empresas públicas e as de economia mista podem contratar aprendiz no SENAI DR/MG?

As empresas públicas e as de economia mista, contribuintes do SENAI e optantes pela contratação direta (art.16, Decreto nº 5.598/2005), podem ser atendidas através da oferta de turmas específicas, caso a cota seja igual ou superior a 20 (vinte) aprendizes, ou

através da reserva de vagas nas turmas regulares do SENAI, conforme cronograma do Processo Seletivo Unificado.

Para tanto, para que essas empresas contratem aprendizes através do SENAI DR/MG, elas devem realizar seu próprio processo seletivo, conforme define a legislação.

As empresas que têm interesse em celebrar parceria com o SENAI DR/MG, para desenvolvimento do Programa de Aprendizagem Industrial, deverão formalizar a demanda através de ofício para fins de negociação e planejamento da oferta.

O SENAI desenvolve Aprendizagem Industrial para Pessoas com Deficiência – PcD?

Sim. Com a atualização da CLT em 2005, através da Lei nº 11.180, houve uma flexibilização, para atendimento às pessoas com deficiência, na Aprendizagem Industrial. Estabeleceu-se que não há idade limite para o jovem com deficiência participar do Programa de Aprendizagem, bem como estabeleceu-se em 2008, com a Lei nº 11.788, que o limite de 2 (dois) anos de contrato de Aprendizagem não se aplica ao aprendiz PcD, pois há possibilidade de atendimento diferenciado e tempo estendido em função da deficiência. A legislação atual também determina que a exigência de escolaridade do aprendiz com deficiência intelectual deve considerar as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização (parágrafo único, art. 3º Decreto nº 5.598/2005). Já a Portaria 723/2012 (letra e, item II, art. 10) define que o ingresso de pessoas com deficiência, nos programas de Aprendizagem, está condicionado à capacidade de aproveitamento e não ao nível de escolaridade.



Como a empresa pode contratar aprendizes com deficiência no SENAI DR/MG?

Atualmente, o SENAI DR/MG realiza cursos de Aprendizagem Industrial, para pessoas com deficiência, em parcerias com empresas do Sistema Indústria, para realização de turmas específicas, para fins de implementação do “Projeto de Incentivo à Aprendizagem para Pessoas com Deficiência”, elaborado e lançado pelo MTE – Ministério do Trabalho e Emprego, em dezembro de 2008, com vistas a viabilizar a qualificação profissional de PcDs – Pessoas com Deficiência, para que as empresas cumpram a cota, estipulada pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, com profissionais devidamente qualificados e capazes de ocupar vagas destinadas ao cumprimento de cotas.

As empresas que têm interesse em celebrar parceria com o SENAI DR/MG, para desenvolvimento do projeto e realização de cursos de Aprendizagem para PcDs, deverão formalizar a demanda através de ofício, encaminhado para a Diretoria Regional do SENAI DR/MG. Neste ofício, a empresa deverá descrever: a) Breve relato sobre a demanda por realização de curso(s) de Aprendizagem para PcDs; b) Áreas/cursos de interesse da empresa; c) O quantitativo de alunos por curso; d) Tipo(s) de deficiência(s) que a empresa deseja que sejam atendidas; e) A(s) localidade(s) de interesse pela realização do curso.

Há sobreposição de cotas de PcDs sobre a de aprendizes?

Não. Há apenas um período de latência no cumprimento das cotas.

A empresa primeiramente contrata como aprendiz as pessoas com deficiência, na cota de Aprendizagem e, logo ao término da qualificação e encerramento do contrato de Aprendizagem, a empresa poderá contratar estas pessoas como empregados, na cota de PcDs.

Há suspensão do BPC – Benefício de Prestação Continuada para o deficiente que é contratado como aprendiz, durante sua formação em curso de Aprendizagem?

Não. De acordo com a Lei nº 12.470, de 31 de agosto de 2011, não há suspensão do Benefício de Prestação Continuada – BPC para o aprendiz com deficiência durante a formação profissional através da Aprendizagem. Durante 2 (dois) anos o recebimento da remuneração e do benefício ocorre de forma concomitante, ou seja, durante o curso de Aprendizagem cujo prazo máximo de contrato de Aprendizagem também é de 2 (dois) anos, o aprendiz com deficiência acumula o recebimento do BPC e do salário mínimo-hora, proporcional à jornada cumprida, e demais benefícios previstos, referentes ao Programa de Aprendizagem.

A empresa que contribui compulsoriamente para o Sistema S pode contratar aprendizes em outras entidades?

Sim. No entanto, a empresa já contribui compulsoriamente para as entidades do “Sistema S”, para o financiamento da Aprendizagem. Contratar aprendizes, em outra entidade qualificada para ministrar cursos de Aprendizagem, gera à empresa eventuais ônus financeiros decorrentes do curso (art. 8º e 13 do Decreto nº 5.598/2005).

RESPONSABILIDADES

Quais as responsabilidades dos envolvidos na Aprendizagem Industrial?

O Programa de Aprendizagem Industrial envolve os seguintes atores:

ATORES	ATRIBUIÇÕES
EMPRESA	Contratar o aprendiz; Remunerar o aprendiz de acordo com os termos legais; Garantir ao aprendiz os direitos trabalhistas; Respeitar o que dispõe a legislação quando for possível a realização da prática profissional na empresa, bem como as normas de saúde e segurança aplicáveis; Indicar adolescentes e jovens para inscreverem-se nos cursos de Aprendizagem Industrial, através do Processo Seletivo Unificado – PSU, ou para as turmas fechadas, quando houver interesse da empresa.
SENAI	Planejar e ofertar os cursos de Aprendizagem Industrial; Informar a frequência do aprendiz e seu desempenho; Receber as inscrições dos adolescentes e jovens para os cursos de Aprendizagem Industrial; Manter infraestrutura para o desenvolvimento de prática profissional, quando houver; Fazer a intermediação entre aprendiz e empresa no processo de contratação.
APRENDIZ	Frequentar com assiduidade e desempenho o curso de Aprendizagem Industrial.
RESPONSÁVEL PELO APRENDIZ	Assinar o contrato de Aprendizagem; Acompanhar o desempenho do aprendiz durante a realização do curso.
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO DE MINAS GERAIS – SRTE/MG	Fiscalizar as empresas quanto ao cumprimento da cota de aprendizes; Aplicar as medidas cabíveis quando do descumprimento da cota de aprendizes; Fiscalizar as condições dos estabelecimentos para realização da prática profissional; Aplicar as medidas cabíveis quando do descumprimento das legislações trabalhistas, bem como das normas de saúde e segurança.



Como encontrar unidades do SENAI para contratar aprendizes?

O SENAI possui mais de 90 unidades à disposição da indústria de Minas Gerais. Informações sobre endereços e contatos podem ser obtidos pelo site: www.fiemg.com.br/senai

O SENAI presta outros serviços à indústria?

Além dos cursos de Aprendizagem, o SENAI DR/MG disponibiliza outros serviços, tais como: Cursos Técnicos, Cursos de Qualificação e Aperfeiçoamento Profissional, Serviços Laboratoriais, Assistência Técnica e Tecnológica.

Onde encontro outras informações sobre a Aprendizagem Industrial do SENAI DR/MG?

Mais informações sobre o Programa de Aprendizagem ou sobre outros serviços prestados pelo SENAI poderão ser obtidas:

- Diretamente nas Escolas do SENAI
(acesse o site www.fiemg.com.br, link SENAI – SENAI na sua cidade)
- Pelo site www.fiemg.com.br/senai.

REFERÊNCIAS E LEGISLAÇÃO:

Por ordem cronológica

- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. (Institui legalmente a Aprendizagem, através do art. 429). Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 10 set. 2014.
- _____. Constituição 1988. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: MEC, 1989. 185 p.
- _____. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm>. Acesso em: 15 set. 2014.
- _____. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm>. Acesso em: 6 out. 2014.
- _____. Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1988. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc20.htm>. Acesso em: 30 out. 2014.
- _____. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm>. Acesso em: 20 out. 2014.
- _____. Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005. Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários

do Programa Universidade para Todos, institui o Programa de Educação Tutorial – PET, altera a Lei nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/L11180.htm>. Acesso em: 25 set. 2014.

- _____. Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5598.htm>. Acesso em: 17 set. 2014
- _____. Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008. Regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da OIT que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Decreto/D6481.html>. Acesso em: 18 set. 2014.
- _____. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e nº 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 7 out. 2014.
- _____. Nota Técnica MTE nº 109/DMSC/SIT, de 5 de abril de 2011. Possibilita aceitação excepcional do contrato de trabalho retroativo, com vista a favorecer adolescentes cujas matrículas foram aceitas pelas entidades que oferecem a Aprendizagem, sem o cumprimento do que prescreve o art. 429 da CLT. Ademais, a retroação corrobora a obrigação legal do empregador de contratar os aprendi-

zes pelo período correspondente à duração total do Programa de Aprendizagem. (Documento de Referência: correspondência eletrônica).

- **MANUAL DA APRENDIZAGEM:** o que é preciso saber para contratar o aprendiz. 7. ed. Brasília: TEM; SIT; SPPE; ASCOM, 2011. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A31190C1601311F8633B62F14/manual-Aprendizagem-MTE-web2.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2014.
- **BRASIL.** Portaria MTE nº 723, de 23 de abril de 2012. Cria o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional - CNAP, destinado à inscrição das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, relacionadas no art. 8º do Decreto nº 5.598, de 1º de maio de 2005, buscando promover a qualidade técnico-profissional dos programas e cursos de Aprendizagem; além do Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem Profissional - CONAP; dispõe sobre a realização de cooperação ou parcerias entre entidades sem fins lucrativos para o desenvolvimento e a execução dos programas de Aprendizagem, e dá outras providências. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A36A27C140137709B066818B2/Portaria%20MTE%20n%20n%20723,%20de%2023%20de%20abril%20de%202012.pdf>>. Acesso em: 23 set. 2014.
- _____. Instrução normativa MTE/SIT nº 97, de 30 de julho de 2012. Dispõe sobre a fiscalização das condições de trabalho no âmbito dos programas de Aprendizagem. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D38CF4A290138D-D45D99277C4/Instru%20Normativa%20n.%2097%20\(Fiscaliza%20%20de%20Aprendizagem\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D38CF4A290138D-D45D99277C4/Instru%20Normativa%20n.%2097%20(Fiscaliza%20%20de%20Aprendizagem).pdf)>. Acesso em: 29 out. 2014.
- _____. Instrução normativa MTE/SIT nº 98, de 15 de agosto de 2012. Dispõe sobre os procedimentos de fiscalização do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão, no trabalho, das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/38/MTE/2012/98.htm>>. Acesso em 18 set. 2014. Acesso em: 28 out. 2014.

DIRETORIA PLENA DO SISTEMA FIEMG

Sistema Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais

PRESIDENTE

Olavo Machado Junior

VICE-PRESIDENTE

Aguinaldo Diniz Filho

Alberto José Salum

Carlos Mário de Moraes

Edwaldo Almada de Abreu

Flávio Roscoe Nogueira

José Batista de Oliveira

José Fernando Coura

Lincoln Gonçalves Fernandes

Luiz Fernando Pires

Petronio Machado Zica

Ricardo Vinhas Corrêa da Silva

Romeu Scarioli

Teodomiro Diniz Camargos

Valentino Rizzoli

Vicente de Paula Aleixo Dias

VICE-PRESIDENTE REGIONAL

Adauto Marques Batista

Adson Marinho

Afonso Gonzaga

Francisco José Campolina Martins Nogueira

Haylton Ary Novaes

João Batista Nunes Nogueira

Luciano José de Araújo

Nagib Galdino Facury

Pedro José Lacerda do Nascimento

Rozani Maria Rocha de Azevedo

DIRETOR-SECRETÁRIO

Cláudio Arnaldo Lambertucci - 1º Diretor-Secretário

José Maria Meireles Junqueira - 2º Diretor-Secretário

Marco Antônio Soares da Cunha Castello Branco -
3º Diretor-Secretário

DIRETOR FINANCEIRO

Edson Gonçalves de Sales - 1º Diretor Financeiro

Bruno Melo Lima - 2º Diretor Financeiro

Rômulo Rodrigues Rocha - 3º Diretor Financeiro

DIRETORIA

Alba Lima Pereira - Diretora
Amadeus Antônio de Souza - Diretor
André Luiz Martins Gesualdi - Diretor
Antônio Eduardo Baggio - Diretor
Carlos Alberto Homem - Diretor
Eduardo Caram Patrus - Diretor
Everton Magalhães Siqueira - Diretor
Francisco Sérgio Silvestre - Diretor
Jeferson Bachour Coelho - Diretor
José Roberto Schincariol - Diretor
Leomar Pereira Delgado - Diretor
Lídia Assunção Lemos Palhares - Diretora
Marcelo Luiz Moreira Veneroso - Diretor
Marcos Lopes Farias - Diretor
Pedro Gomes da Silva - Diretor
Roberto de Souza Pinto - Diretor
Roland von Urban - Diretor
Scheilla Nery de Souza Queiroz - Diretora
Sebastião Rogério Teixeira - Diretor

DIRETORIA ADJUNTA

Bruno Magalhães Figueiredo
Cássio Braga dos Santos
César Cunha Campos
Delvaníria dos Reis Pires Rezende
Efthymios Panayotes Emmanuel Tsatsakis
Henrique Nehrer Thielmann
Heveraldo Lima de Castro
Hyrguer Aloísio Costa
Jânio Gomes Lemos
Jorge Filho Lacerda
José Balbino Maia de Figueiredo
Joselito Gonçalves Batista
Leonardo Lima de Vasconcelos
Lúcio Silva
Márcio Mohallem
Mário Morais Marques
Mauro Sérgio de Ávila Cunha
Nelson José Gomes Barbosa
Ricardo Alencar Dias

SENAI FIEMG