

SENAi

Pelo futuro do trabalho.

Aprendizagem Industrial



FIEMG – FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS

SENAI – SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL

GET – GERÊNCIA DE EDUCAÇÃO E TECNOLOGIA

DR MG – DEPARTAMENTO REGIONAL DE MINAS GERAIS



Aprendizagem Industrial

©2018. 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 e Tecnologia – GET
Elaboração:
Alessandra Teixeira
Janaína Mota Mascarenhas Tenaglia
Lucimara Araújo de Assis
Revisão:
Larissa Matos
Natália Pereira Nunes Rosa
Revisão da Língua Portuguesa e Editoração: Comunicação FIEMG

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

32 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



FIEMG

Avenida do Contorno, 4.456
Edifício Robson Braga de Andrade
Funcionários - Belo Horizonte/MG
30110.028
(31) 3263.4219/4747
<http://www.fiemg.com.br>

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 7

2. APRENDIZAGEM INDUSTRIAL 8

- _ Qual é a origem da Aprendizagem Industrial?
- _ O que é Aprendizagem Industrial?
- _ Quem o SENAI atende através dos cursos de Aprendizagem Industrial?

3. PROGRAMA DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL 9

- _ O que é o Programa de Aprendizagem Industrial?
- _ Quais são os benefícios do Programa de Aprendizagem para as empresas?
- _ Quais são as áreas de atuação do SENAI DR/MG para os cursos de Aprendizagem Industrial?

4. COTA DE APRENDIZES 11

- _ O que é Cota de Aprendizagem?
- _ Toda empresa é obrigada a contratar aprendiz?
- _ A quem cabe fixar e fiscalizar a Cota de Aprendizagem?

5. O APRENDIZ 12

- _ Quem pode ser aprendiz?
- _ Quais são os critérios para ser um aprendiz do SENAI DR/MG?
- _ Como o Processo Seletivo Unificado é divulgado?
- _ Como a empresa pode solicitar ao SENAI uma turma específica?

6. CONTRATO DE APRENDIZAGEM 14

- _ O que é Contrato de Aprendizagem?
- _ Qual é a jornada diária permitida ao aprendiz?
- _ A empresa precisa remunerar o aprendiz?
- _ A empresa pode efetuar algum desconto no salário do aprendiz?
- _ Quando o aprendiz deve tirar férias?
- _ Quais são os benefícios sociais e previdenciários do aprendiz, bem como os direitos trabalhistas?
- _ Contrato de Aprendizagem pode ser prorrogado?
- _ A empresa pode rescindir o Contrato de Aprendizagem antecipadamente?

7. PRÁTICA PROFISSIONAL 19

- _ O que é considerado Prática Profissional?
- _ O que é considerado Prática Profissional na empresa?
- _ Todo aprendiz pode desenvolver a Prática Profissional na empresa?
- _ Qual é a diferença entre Prática Profissional e estágio?
- _ Qual é o papel do monitor/tutor na empresa?
- _ Qual jornada diária o aprendiz poderá cumprir de Prática Profissional na empresa?
- _ A empresa pode contratar e designar um aprendiz para desenvolver atividades práticas em outro estabelecimento?
- _ Em quais situações a Prática Profissional do aprendiz pode ser realizada na empresa?
- _ Quais aspectos devem ser observados para a realização da Prática Profissional na empresa?

8. CONTRATAÇÃO DE APRENDIZ NO SENAI DR/MG 23

- _ Como a empresa pode contratar aprendiz no SENAI DR/MG?
- _ Contratação através do Processo Seletivo Unificado – PSU
- _ Contratação através de atendimento específico para empresas
- _ Como as empresas públicas e as de economia mista podem contratar aprendiz no SENAI DR/ MG?
- _ O SENAI desenvolve Aprendizagem Industrial para Pessoa com Deficiência (PcD)?
- _ Como a empresa pode contratar PcD para ser aprendiz no SENAI DR/MG?
- _ Há sobreposição da cota de PcD sobre a de aprendiz?
- _ Há suspensão do Benefício de Prestação Continuada (BPC) para a pessoa com deficiência que é contratada como aprendiz durante sua formação no Curso de Aprendizagem?
- _ A empresa que contribui compulsoriamente para o Sistema S pode contratar aprendizes em outra entidade?

9. RESPONSABILIDADES 27

- _ Quais são as responsabilidades dos envolvidos na Aprendizagem Industrial?

10. SENAI 29

- _ Como encontrar unidades do SENAI para contratar aprendizes?
- _ O SENAI presta outros serviços à indústria?
- _ Onde encontro outras informações sobre a Aprendizagem Industrial do SENAI DR/MG?

11. REFERÊNCIAS 30



INTRO DU ÇÃO

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

*A abordagem foi organizada em torno de tópicos baseados nas perguntas mais frequentes sobre o assunto. **Boa leitura.***

APRENDIZAGEM INDUSTRIAL

Qual é 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 a área de Recursos Humanos para atuar na, então, incipiente indústria brasileira.

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

O que é Aprendizagem Industrial?

Aprendizagem Industrial é um 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.

Compõe-se de cursos de aprendizagem e atividades práticas, sendo custeado pelo empresariado via contribuição na Guia da Previdência Social – GPS.

Quem o SENAI atende através dos cursos de Aprendizagem Industrial?

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

PROGRAMA DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL

O que é o Programa de Aprendizagem Industrial?

Programa de Aprendizagem Industrial é a formação profissional constituída por atividades teóricas e práticas, com o objetivo de qualificar adolescentes e jovens para o 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 da prática profissional, realizadas dentro de oficinas e/ou laboratórios. Já a prática profissional *in loco* pode ser vivenciada nas empresas, sob orientação do SENAI (Portaria MTE nº 3.872, de 21 de dezembro de 2023 e Decreto nº 9.579/2018).

Quais são os benefícios do Programa de Aprendizagem para as empresas?

Para adotar o Programa de Aprendizagem Industrial e usufruir das respectivas vantagens, a empresa precisa estar em conformidade com as obrigações legais.

Os benefícios são:

- > Contratar, após conclusão do curso, profissionais qualificados para atuação eficiente e eficaz no setor produtivo.
- > Integrar o Programa de Aprendizagem à política de Recursos Humanos, contratando, como aprendiz, filhos e dependentes legais de funcionários, por meio de turmas específicas para a empresa.
- > Agir com responsabilidade social, viabilizando a inserção do jovem no mercado de trabalho.

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

Os cursos de Aprendizagem Industrial articulam teoria e prática, com duração variável em função do perfil profissional, mas não podendo exceder o limite de dois anos, conforme legislação.

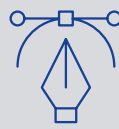
As áreas de atuação do SENAI DR/MG em cursos de Aprendizagem são:



Construção de obras



Desenvolvimento de sistemas



Design



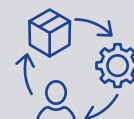
Eletrônica e automação



Gerencial



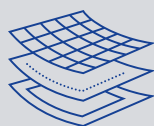
Infraestrutura e comunicação



Manufatura



Manutenção e operação



Materiais



Metalmecânica



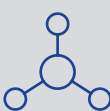
Mineração e extração



Operação de transporte



Produção alimentícia



Química



Sistemas de energia



Têxtil e vestuário



COTA DE APRENDIZAGEM

O que é Cota de Aprendizagem?

Cota de Aprendizagem ou Cota de Aprendiz é o número de jovem que a empresa deverá contratar para ser aprendiz, conforme determinação da SRTE (Superintendência Regional do Trabalho e Emprego).

Toda empresa é obrigada a contratar aprendiz?

De acordo com a legislação vigente, os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a contratar aprendiz. A cota de aprendizes é fixada entre 5% e 15% do número de empregados da empresa cujas funções demandem formação profissional – exceto as funções que exijam 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 (art. 429 da CLT).

É facultada a contratação de aprendiz a microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP), mesmo as que se enquadrem 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 fixar e fiscalizar a Cota de Aprendizagem?

Cabe às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE) fixar a Cota de Aprendizagem, bem como fiscalizar o cumprimento dela e notificar em casos de descumprimento.



O APRENDIZ

Quem pode ser aprendiz?

Pessoas com idade entre **14 e 24 anos** podem ser aprendiz, desde que inscritas no Programa de Aprendizagem e estejam em uma destas situações:



**TENHAM CONCLUÍDO O ENSINO FUNDAMENTAL
OU ESTEJAM MATRICULADAS A PARTIR DO 9º ANO.**



**ESTEJAM CURSANDO OU JÁ TENHAM
CONCLUÍDO O ENSINO MÉDIO.**



**ESTEJAM MATRICULADAS NA EJA – EDUCAÇÃO
DE JOVENS E ADULTOS.**



Vale ressaltar que a idade de ingresso no Programa de Aprendizagem do SENAI DR/MG varia de acordo com a duração do curso, visto que é obrigatório que o aprendiz conclua-o antes de completar 24 anos. O limite de idade não se aplica à pessoa com deficiência (PcD).

Apesar do Decreto nº 11.479/2023 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. Tanto a Emenda Constitucional nº 20 quanto o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) estabelecem que a idade mínima de contratação é de 16 anos, sendo que, ao atuar em atividades/locais perigosos ou insalubres, essa idade passa a ser 18 anos (Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008).

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

A forma de ingresso nos Cursos de Aprendizagem Industrial do SENAI DR/MG ocorre por meio do Processo Seletivo Unificado – PSU ou encaminhamento feito pela empresa, em caso de atendimento específico para a oferta de turmas fechadas, sob o sistema dual ou não, observadas a faixa etária e as normas de saúde e segurança.

O PSU do SENAI DR/MG é realizado anualmente, de forma unificada, em todas as Escolas SENAI, mediante a publicação de um Edital de Seleção. As pessoas classificadas no processo e matriculadas nos cursos são encaminhadas para fins de Contrato de Aprendizagem.

Como o Processo Seletivo Unificado é divulgado?

Por meio de diversas formas de mídia e seu site institucional, o SENAI DR/MG divulga amplamente o seu Processo Seletivo Unificado para os Cursos de Aprendizagem.

Como a empresa pode solicitar ao SENAI uma turma específica?

A empresa que tiver uma cota superior a 20 aprendizes pode solicitar ao SENAI a realização de turmas específicas de Cursos de Aprendizagem Industrial. Assim, o cronograma (seleção e realização dos cursos) é pensado conforme as especificidades da solicitante e disponibilidade de infraestrutura e Recursos Humanos das Escolas do SENAI. Para tanto, a empresa deve contatar a Diretoria da Escola SENAI mais próxima, para que a demanda seja analisada e direcionada para a unidade que tenha a expertise de realização do curso, caso não seja ela mesma.



CONTRATO DE APRENDIZAGEM



O que é Contrato de Aprendizagem?

Contrato de Aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, não superior a 2 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.

Qual é a jornada diária permitida ao aprendiz?

A jornada de trabalho legalmente permitida ao aprendiz é de:



6 horas diárias, no máximo, para os que ainda não concluíram o ensino fundamental, incluindo 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, incluindo as horas destinadas às atividades teóricas e práticas (art. 432, §1º CLT), cuja proporção deverá estar prevista no contrato. Não é 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). Além das horas destinadas às atividades práticas, deverão ser computadas, no salário, também as horas destinadas às aulas teóricas, o descanso semanal remunerado e os 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 anos, ou seja, durante o Curso de Aprendizagem cujo prazo máximo do contrato também é de 2 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 veda 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 descontados 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 anos, as férias devem coincidir **obrigatoriamente** com as férias escolares, concedidas de uma só vez, sendo proibido o parcelamento (§2º do art. 134 e §2º do art. 136 da CLT). Para o aprendiz **maior** de 18 anos, as férias devem coincidir **preferencialmente** com as férias escolares.

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

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

O aprendiz goza dos mesmos direitos trabalhistas e previdenciários do empregado comum, ou seja, férias, 13º salário etc. Os direitos decorrentes de Convenções ou de Acordos Coletivos de Trabalho são extensivos ao aprendiz quando expressamente estabelecidos. Por liberalidade da empresa, não há restrições quanto à extensão de benefícios ao aprendiz.

Por se tratar de um contrato especial de trabalho, o Contrato de Aprendizagem garante 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 a de término do contrato de Aprendizagem (art. 429 da CLT).
- Remuneração equivalente ao salário mínimo/hora, ou seja, o salário a ser pago é proporcional à jornada, conforme firmado em contrato.
- 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 ao local das atividades teóricas e práticas.
- Férias.
- FGTS cuja alíquota é de 2%, devendo ser recolhido pelo Código nº 7 da Caixa Econômica Federal.

Observação:

a) Ao adolescente com deficiência é assegurado trabalho protegido (art. 66 do ECA). Assim, é dever do empregador prover os EPLs necessários à formação profissional, bem como a acessibilidade necessária (Estatuto da Pessoa com Deficiência – Lei nº 13.146/2015).

b) A hipótese de estabilidade provisória decorrente de acidente de trabalho e de gravidez não é aplicável ao Contrato de Aprendizagem, por apresentar término prefixado. 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 essa 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.

Contrato de Aprendizagem pode ser prorrogado?

Conforme legislação, o Contrato de Aprendizagem não pode ser prorrogado em hipótese alguma. 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.

Nesse 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.

A empresa pode rescindir o Contrato de Aprendizagem antecipadamente?

O Contrato de Aprendizagem termina quando o aprendiz conclui o curso ou quando completa a idade máxima de 24 anos, salvo nos casos de aprendiz com deficiência.

A antecipação do término do Contrato poderá ocorrer somente 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 aprendiz é uma pessoa em processo de formação e, por isso, antes de efetuar a rescisão antecipada, a contratante, juntamente com a Escola SENAI, deverá realizar, no mínimo, 3 intervenções. Elas devem ocorrer apenas nos casos previstos nos itens "a" e "b" e ser devidamente registradas.

Somente após tais providências 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), como desmotivação pelo curso, falta de identificação com a profissão ou falta de comprometimento, que poderão ocasionar a infrequência e até mesmo o desempenho insuficiente. Já o desempenho insuficiente tem caráter mais objetivo e está ligado a aspectos relacionados ao processo de Aprendizagem do aluno, especificamente quanto à frequência e ao rendimento escolar. Conforme previsto na legislação educacional, 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, para fins de rescisão antecipada do Contrato de Aprendizagem, é aquela prevista no art. 482 da CLT, que constitui 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, por meio 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 apenas aquelas expressamente previstas no art. 433 da CLT. Portanto, os Contratos de Aprendizagem firmados devem ser mantidos até o seu termo final.



PRÁTICA PROFISSIONAL



O que é considerado Prática Profissional?

Prática profissional são atividades 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.

O que é considerado Prática Profissional na empresa?

É a oportunidade que o aprendiz tem de aprimorar suas competências profissionais em um 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 em que o aprendiz realiza atividades profissionais no estabelecimento industrial que o contrata. Em decorrência do caráter educacional da prática, 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. Se as atividades práticas da Aprendizagem forem em um ambiente de trabalho considerado perigoso e/ou insalubre, devem ser realizadas somente por jovens maiores de 18 anos.

Qual é a diferença entre Prática Profissional e estágio?

É importante ressaltar a diferença entre essas duas práticas.

O estágio é de natureza meramente educativa, e não trabalhista. Destina-se a jovens que estejam matriculados em curso de nível médio ou superior que apresentem em seu cronograma a previsão de estágio.

Já a prática profissional dos Programas de Aprendizagem Industrial é de natureza educativa e trabalhista. O jovem que dela participa está em processo de formação profissional e vai atuar como aprendiz em uma empresa, conforme permitido pela CLT.

Qual é 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 jornada diária o aprendiz poderá cumprir de Prática Profissional na empresa?

Ele poderá cumprir a jornada de prática profissional que estiver, obrigatoriamente, definida no Programa de Aprendizagem e, conseqüentemente, no Contrato de Aprendizagem. Para defini-la, é necessário observar o perfil do aprendiz quanto à 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 já tenha concluído o ensino médio.

Nesse sentido, a jornada diária máxima, para realizar a prática profissional, é de 6 horas. A jornada de 8 horas só é aceitável se dentro dela já estiverem computadas as horas destinadas às atividades teóricas. Não é possível ter 8 horas somente de atividade prática. Em qualquer caso, a compensação e a prorrogação da jornada são proibidas.

A empresa pode contratar um aprendiz e designá-lo a desenvolver as atividades práticas em outro estabelecimento?

De acordo com o art. 65, §3º, do Decreto nº 11.479/23, a empresa que possui mais de um estabelecimento no mesmo município pode centralizar as atividades práticas correspondentes em um de seus estabelecimentos (CLT, art. 429).

Em quais situações 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 a partir do segundo mês letivo de atividades na Escola do SENAI DR/MG.

PRÁTICA PROFISSIONAL SEQUENCIAL À FASE ESCOLAR

É recomendável a prática profissional de forma sequencial porque 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

Inicialmente, o aprendiz realiza a prática profissional de forma simultânea à fase escolar. Isso se dá a partir do segundo mês letivo. Uma vez finalizada a fase escolar, o aprendiz desenvolve somente a prática profissional 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. Então, 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 fase de prática profissional, permanece na condição de aluno – razão pela qual não pode assumir responsabilidade por nenhuma atividade destinada a um profissional (formado e/ou experiente) contratado pela empresa, mas exercerá a função de auxiliar, sendo sempre orientado/acompanhado por monitor.
- Cada empregado, designado formalmente pela empresa, poderá ser o monitor/tutor de, no máximo, cinco aprendizes. Isso pode acontecer de forma simultânea. Esse empregado será responsável pela coordenação, orientação e acompanhamento das atividades do aprendiz.
- A prática profissional deve proporcionar ao aprendiz experiência em atividades profissionais correlatas à sua área de formação, sendo vedado à empresa oferecer a ele atividade diversa àquela prevista no Programa de Aprendizagem.
- 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 18 anos.
- Caso seja de interesse da empresa que aprendizes menores de 18 anos desenvolvam a prática profissional em ambiente real de trabalho que apresente condições perigosas e/ou insalubres, é preciso que ela realize estes procedimentos, conforme 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 entregue na SRTE – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego da região onde ocorrerem as atividades.
 - b) Fazer uma delimitação de locais onde o aprendiz poderá permanecer e de atividades que poderá desenvolver, em conformidade com a área de formação dele.
 - c) Registrar junto à SRTE um laudo sobre a possibilidade (ou não) do menor desenvolver a prática profissional em determinado 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, pelo fato de este apresentar término prefixado. 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?

A empresa pode contratar aprendiz no SENAI DR/MG por meio do Processo Seletivo Unificado (PSU) ou de atendimento específico. Em ambos os casos, a empresa deve contatar a Escola SENAI mais próxima e protocolar a demanda.

Contratação através do Processo Seletivo Unificado – PSU

O PSU do SENAI DR/MG ocorre anualmente (de forma unificada) em todas as Escolas SENAI e por meio da publicação de um edital. As pessoas classificadas e matriculadas nos cursos regulares de Aprendizagem Industrial são encaminhadas para a realização de um Contrato de Aprendizagem.

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

*Para contratar um aprendiz do Processo Seletivo Unificado, a empresa deverá protocolar um Requerimento junto com a cópia da GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS ou DCTF Web e Informações à Previdência Social), na Escola SENAI que oferta o curso de interesse, conforme cronograma de contratação de aprendiz, disponível em **www.fiemg.com.br/senai**.*

O SENAI DR/MG disponibiliza em seu site, anualmente, o cronograma de disponibilização de aprendiz, com o período de contratação e com as datas em que os requerimentos das demandas por aprendiz dos cursos regulares de Aprendizagem Industrial poderão ser apresentados às Escolas SENAI.

FLUXOGRAMA DO PROCESSO DE CONTRATAÇÃO DOS APRENDIZES DO PSU



Contratação através de atendimento específico para empresas

Para as empresas que possuem cota igual ou superior a 20 aprendizes, o SENAI DR/MG oferta turmas específicas dos Cursos de Aprendizagem que compõem o portfólio ou cursos estruturados sob medida.

Os cursos podem ser estruturados sob o sistema dual, em que o aluno realiza parte deles na Escola SENAI (teoria e simulação das práticas mínimas) e a outra 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 pelas turmas específicas deverão formalizar a demanda através de ofício, encaminhando-o para a Diretoria Regional do SENAI DR/MG. Nesse ofício, a empresa deverá descrever:

- a) áreas/cursos de interesse da empresa;
- b) quantitativo de alunos por curso;
- c) localidade de interesse para 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. 58, item I do Decreto nº 11.479/2023), podem ser atendidas pela oferta de turmas específicas, caso a cota seja igual ou superior a 20 aprendizes, ou reserva de vagas nas turmas regulares do SENAI, conforme cronograma do Processo Seletivo Unificado.

Para tanto, para que essas empresas contratem aprendizes por meio 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 Pessoa com Deficiência (PcD)?

Sim. Com a atualização da CLT em 2005, através da Lei nº 11.180, houve uma flexibilização para o atendimento às pessoas com deficiência na Aprendizagem Industrial. Estabeleceu-se que não há limite de idade para que elas participem do Programa de Aprendizagem. Mais tarde, em 2008, também ficou decidido, com a Lei nº 11.788, que o prazo de 2 anos para a validade do Contrato de Aprendizagem não se aplicaria ao aprendiz PcD, pois há possibilidade de atendimento diferenciado e tempo estendido em função da deficiência.

A legislação atual determina ainda que a exigência de escolaridade do aprendiz com deficiência intelectual deve considerar as habilidades e competências relacionadas à profissionalização. Já a Portaria 13.146/2015, Art 97, §6º 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 PcD para ser aprendiz no SENAI DR/MG?

Atualmente, o SENAI DR/MG realiza Cursos de Aprendizagem Industrial para PcDs. Essa ação tem parceria com empresas do Sistema Indústria, para a realização de turmas específicas, visando à implementação do “Projeto de Incentivo à Aprendizagem para Pessoas com Deficiência”. Trata-se de uma iniciativa elaborada e lançada pelo MTE em 2008, com vistas à viabilização da qualificação profissional das pessoas com deficiência, para que as empresas cumpram a cota estipulada pela Lei nº 8.213/1991 com profissionais devidamente qualificados e capazes de ocupar vagas a eles destinadas.

As empresas que têm interesse em celebrar parceria com o SENAI DR/MG para o desenvolvimento do projeto e a realização de Cursos de Aprendizagem para PcDs deverão formalizar o pedido por meio de ofício, encaminhado para a Diretoria Regional do SENAI MG. Nesse documento, a empresa deverá descrever:

- a) breve relato sobre a demanda por curso(s) de Aprendizagem para PcDs;
- b) áreas/cursos de interesse da empresa;
- c) quantitativo de alunos por curso;
- d) tipo(s) de deficiência a serem atendidos;
- e) localidade(s) de interesse para realização do curso.

Há sobreposição da cota de PcD sobre a de aprendiz?

Não. Há apenas um período de latência no cumprimento das cotas. Primeiramente, a empresa contrata como aprendiz as pessoas com deficiência. Ao finalizar a qualificação e o Contrato de Aprendizagem, elas poderão ser contratadas como empregadas na cota de PcD.

Há suspensão do Benefício de Prestação Continuada (BPC) para a pessoa com deficiência que é contratada como aprendiz durante o Curso de Aprendizagem?

Não. Conforme a Lei nº 12.470, de 31 de agosto de 2011, não há suspensão do BPC para o aprendiz com deficiência durante a formação profissional através da Aprendizagem. Durante dois anos, o recebimento da remuneração e dos benefícios ocorre de forma concomitante.

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

Sim. No entanto, a empresa já contribui compulsoriamente para o financiamento da Aprendizagem nas entidades do Sistema S. Contratar aprendiz em outra entidade irá gerar eventual ônus financeiro decorrente do curso.



RESPONSABILIDADES

Quais são as responsabilidades dos envolvidos na Aprendizagem Industrial?

ATORES	ATRIBUIÇÕES
EMPRESA	<ul style="list-style-type: none">> Contratar o aprendiz.> Remunerar o aprendiz de acordo com os termos legais.> Garantir ao aprendiz os direitos trabalhistas.> Respeitar o que dispõe a legislação quanto à realização da prática profissional na empresa, bem como as normas de saúde e segurança aplicáveis.> Indicar adolescentes e jovens para se inscreverem nos Cursos de Aprendizagem Industrial, por meio do Processo Seletivo Unificado (PSU), ou para as turmas fechadas, quando houver interesse da empresa.
SENAI	<ul style="list-style-type: none">> Planejar e ofertar os Cursos de Aprendizagem Industrial.> Informar a frequência do aprendiz e seu desempenho.> Receber a inscrição dos adolescentes e jovens para os Cursos de Aprendizagem Industrial.> Manter infraestrutura para o desenvolvimento da prática profissional, quando houver.> Fazer a intermediação entre aprendiz e empresa no processo de contratação.

ATORES	ATRIBUIÇÕES
APRENDIZ	<ul style="list-style-type: none"> > Frequentar com assiduidade e desempenho o Curso de Aprendizagem Industrial.
RESPONSÁVEL PELO APRENDIZ	<ul style="list-style-type: none"> > 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	<ul style="list-style-type: none"> > Fiscalizar as empresas quanto ao cumprimento da cota de aprendizes. > Aplicar medidas cabíveis quando houver descumprimento da cota de aprendizes. > Fiscalizar as condições dos estabelecimentos para realização da prática profissional. > Aplicar medidas cabíveis quando houver descumprimento da legislação trabalhista, bem como das normas de saúde e segurança.



SENAI

Como encontrar unidades do SENAI para contratar aprendizes?

O SENAI possui várias 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, por exemplo, 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?

Diretamente nas Escolas SENAI ou no site: **www.fiemg.com.br/senai**.



REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição 1988. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: MEC, 1989. 185 p.

BRASIL. **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. Brasília, DF: Casa Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Decreto/D6481.html. Acesso em: 18 set. 2014.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Casa Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 10 set. 2014.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1988.** Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Brasília, DF: Casa Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc20.htm. Acesso em: 30 out. 2014.

BRASIL. **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. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/38/MTE/2012/98.htm>. Acesso em: 28 out. 2014.

BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, DF: Casa Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 15 set. 2014.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: Casa Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 6 out. 2014.

BRASIL. 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. Brasília, DF: Casa Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm. Acesso em: 20 out. 2014.

BRASIL. 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. Brasília, DF: Casa Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11180.htm. Acesso em: 25 set. 2014.

BRASIL. 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. Brasília, DF: Casa Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm. Acesso em: 7 out. 2014.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Secretaria-Geral. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 30 jan. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Nota Técnica nº 109/2011/SIT/DMSC. 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 aprendizes pelo período correspondente à duração total do Programa de Aprendizagem. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego. (Documento de Referência: correspondência eletrônica).

BRASIL. Portaria MTE nº 3.872, de 21 de dezembro de 2023. Dispõe sobre a aprendizagem profissional, o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional e o Catálogo Nacional da Aprendizagem Profissional. (Processo nº 19968.100086/2023- 74). Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portariamte-n-3.872-de-21-de-dezembro-de-2023-532733497>. Acesso em: 30 jan. 2024.

SENAI
Pelo futuro do trabalho.