



**Programa de
Aprendizagem
Comercial
Referenciais para
a ação Senac**

Série **DOCUMENTOS TÉCNICOS**



PROGRAMA DE APRENDIZAGEM COMERCIAL

REFERENCIAIS PARA A AÇÃO SENAC



Série **DOCUMENTOS TÉCNICOS**

Rio de Janeiro, dezembro de 2006



Senac - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

Presidente do Conselho Nacional

Antonio Oliveira Santos

Departamento Nacional

Diretor-geral

Sidney Cunha

Diretor da Divisão de Operações (Diop)

Eladio Asensi Prado

Diretora da Divisão de Administração e Recursos Humanos (DARH)

Vera Espírito

Diretor da Divisão Técnica (Ditec)

Luiz Carlos Santa Rosa

Produção de Conteúdo e Coordenação Editorial

Centro Técnico-Pedagógico /
Diretoria de Educação Profissional / Ditec

Projeto Gráfico, Revisão e Produção Gráfica

Centro de Comunicação Corporativa / DARH

Senac Nacional

Av. Ayrton Senna, 5.555 - Barra da Tijuca

CEP 22775-004 - Rio de Janeiro - RJ

Tel.: (21) 2136-5555

www.senac.br

SENAC. DN. **Programa de aprendizagem comercial** : referenciais para a ação
Senac. Rio de Janeiro : SENAC/DEP/CTP, 2006. 44 p. (Documentos Técnicos).

PROGRAMA DE APRENDIZAGEM COMERCIAL; ASPECTO HISTÓRICO;
LEGISLAÇÃO; REFERENCIAL DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL; SENAC.

SUMÁRIO

1. Apresentação	5
2. O Conceito de Aprendiz	6
2.1. Antecedentes Históricos	6
2.2. O Senac e a Aprendizagem	10
3. Eixos Norteadores da Aprendizagem	11
4. Referências para a Organização da Aprendizagem	14
4.1. Estrutura Curricular	14
4.2. Metodologia	17
4.3. Avaliação	18
5. Parcerias para Execução da Aprendizagem	20
6. Oferta da Aprendizagem por outras Instituições	23
7. Dispositivos Legais	24
Anexos	
Deliberação Senac 21/2006-10-17	25
Lei nº 10.097	26
Decreto nº 5.598	30
Lei nº 11.180	39



1. APRESENTAÇÃO

Uma das atribuições do Senac, ao longo dos 60 anos de sua existência, tem sido o atendimento a jovens que, por força de lei, possuem vínculo contratual de trabalho com empresas de comércio de bens, serviços e turismo, e por elas são encaminhados para formação profissional metódica.

No conjunto das ações educativas da Instituição, os cursos destinados a esses jovens caracterizam o Programa de Aprendizagem Comercial. Esse programa, além de possuir características especiais, vem-se modificando, no decurso do tempo, seja em função das transformações tecnológicas que afetam o mundo do trabalho, seja em decorrência das mudanças efetuadas nas leis trabalhistas e educacionais.

A proposta deste documento é justamente a de registrar essa trajetória, com destaque para o estado atual da arte de implementação do programa em todas as unidades da Federação onde atua o Senac.

Com esse propósito, o documento traz uma abordagem inicial focada nos antecedentes históricos dessa modalidade de educação profissional, especialmente no que concerne aos dispositivos legais que a regulam.

A partir dessa abordagem, são apresentados os princípios que norteiam as ações de Aprendizagem na Instituição e os referenciais para a organização da estrutura curricular dos cursos. Em seguida, são indicados os procedimentos metodológicos utilizados na sua implementação e os fundamentos do processo de avaliação adotado.

Considerando o relevante papel das empresas no sentido de efetivar o Programa de Aprendizagem, o documento também aborda o detalhamento dos processos operacionais necessários ao estabelecimento da parceria requerida para o desenvolvimento da ação educativa de preparação para o exercício profissional.

O presente documento, aprovado pelo Conselho Nacional do Senac, pela deliberação Senac 21/2006, de 29 de setembro de 2006, além de consolidar os subsídios necessários à implementação dos Programas de Aprendizagem pelos Departamentos Regionais, torna-se referência nacional para o atendimento corporativo às demandas das empresas comerciais do país.

2. O CONCEITO DE APRENDIZ

2.1. Antecedentes Históricos

O conceito de aprendiz aparece, no Brasil, no século XIX, associado ao de menor abandonado. Os primeiros programas planejados para esses menores apresentavam um cunho marcadamente assistencialista. Ainda na segunda metade do século XIX, com a criação dos Liceus de Artes e Ofícios, a formação dos aprendizes em oficinas públicas e privadas começou a ser aprimorada, passando a ter uma feição mais escolarizada e, também, mais profissionalizada. Nessa mesma direção, em 1909, o Governo Federal de Nilo Peçanha instalou uma rede de escolas de aprendizes e artífices, embrião da atual rede federal de educação técnica e tecnológica.

Em 1937, a Constituição Federal, ao tratar das escolas vocacionais e pré-vocacionais, mantém, ainda, a orientação assistencialista da formação profissional, considerando-a “dever do Estado” para com as classes menos favorecidas. Por outro lado, inclui como responsável pelo seu desenvolvimento as empresas e os “sindicatos econômicos”, as chamadas “classes produtoras”, com a responsabilidade de “criar, na esfera de sua especialidade, escola de aprendizes destinada aos filhos dos operários ou de seus associados” (Art. 129).

No contexto das Leis Orgânicas do Ensino Industrial, é criada, em 1942, a primeira entidade especializada em aprendizagem, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), pelo Decreto-Lei n.º 4.048, de 22/01/1942. Nesse mesmo ano, o Decreto-Lei n.º 4.481, de 16/07/1942, dispõe sobre a aprendizagem industrial e o Decreto-Lei n.º 5.091, de 15/12/1942, ao dispor sobre o conceito de aprendiz para efeito da legislação de ensino, o considera “trabalhador, menor de 18 anos e maior de 14 anos, sujeito à formação profissional metódica do ofício em que exerça o seu trabalho”. Esse conceito é também assumido pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 01/05/1943, que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e dedica capítulo especial sobre a proteção do trabalho do menor e, em particular, a Aprendizagem.

Em decorrência da Lei Orgânica do Ensino Comercial (Decreto-Lei n.º 6.141, de 28/12/1943), em 10 de janeiro de 1946, é criado, pelo Decreto-Lei n.º 8.621, o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac). Em seguida, é editado o Decreto-Lei n.º 8.622, que dispõe sobre a aprendizagem dos comerciários, definindo que:

- Os cursos destinados à aprendizagem comercial dos praticantes funcionarão dentro do horário normal de seu trabalho.

- Os candidatos à admissão como praticantes, além de terem a idade mínima de 14 anos, deverão ter concluído o curso primário ou possuir os conhecimentos mínimos essenciais à preparação profissional.

Posteriormente, em 06/10/1952, o Decreto n.º 31.546 dispõe sobre o conceito de empregado aprendiz.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), instituído pela Lei n.º 8.069, de 13/07/90, considera adolescente a pessoa entre 12 e 18 anos. Ao dispor sobre o direito à profissionalização e à proteção no trabalho (Art. 60), proíbe qualquer trabalho a menores de 14 anos de idade, salvo na condição de aprendiz. Considera Aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor, obedecendo aos princípios de garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular; execução de atividades profissionais compatíveis com o desenvolvimento do adolescente; e horário especial para o exercício dessas atividades.

A instituição do ECA provoca uma revisão da legislação que até então regulamentava o trabalho do menor, culminando com a promulgação, em 19 de dezembro de 2000, da Lei n.º 10.097. Essa lei é um marco para a Aprendizagem, ao promover o rompimento com a postura assistencialista que até então norteava as iniciativas e ações dela decorrentes. A nova concepção da Aprendizagem, adequada aos princípios do Estatuto da Criança e do Adolescente, em especial ao da sua proteção integral, leva em conta a condição peculiar do adolescente como pessoa em desenvolvimento e sujeito a direitos civis, humanos e sociais garantidos na Constituição Federal e nas leis, ressaltando o direito constitucional à profissionalização, assegurado no Art. 227 da Constituição Federal de 1988.

As principais características da Aprendizagem, resultantes das alterações trazidas pela Lei n.º 10.097/2000, são:

- Público-alvo: menor trabalhador de 14 até 18 anos, conforme Emenda Constitucional n.º 20, de 15/12/98.
- Obrigatoriedade legal (Art. 429 da CLT) para todos os estabelecimentos de qualquer natureza de contratarem aprendizes e matriculá-los em cursos de Aprendizagem, em um número mínimo de 5% e no máximo 15% do total de empregados do estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. Estão dispensadas dessa obrigatoriedade as micro e pequenas empresas, assim definidas por lei, por força de seu estatuto específico.
- Garantia de direitos trabalhistas e previdenciários, consubstanciados em um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos e vinculado a um programa de formação técnico-profissional metódica, com atividades teóricas e práticas, ministrado pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem ou, subsidiariamente, pelas

escolas técnicas ou entidades sem fins lucrativos, atendidos os requisitos legais.

- A validade do Contrato de Aprendizagem pressupõe a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, a matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o Ensino Fundamental, e a inscrição e frequência em Programa de Aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.
- Possibilidade de contratação do aprendiz diretamente pelo estabelecimento ou por entidade sem fins lucrativos, capacitada a ministrar a Aprendizagem.
- Certificação aos que concluírem os Programas de Aprendizagem com aproveitamento.
- Jornada máxima de seis horas para os que ainda não concluíram o Ensino Fundamental. Permitida jornada de oito horas para os que já concluíram o Ensino Fundamental, desde que nela estejam incluídas as horas destinadas à aprendizagem teórica. Proibidas a prorrogação e a compensação de jornada.
- Garantia de salário mínimo-hora, salvo condição mais favorável.

A Lei n.º 10.097/2000 introduz mudanças importantes, dentre elas, a obrigatoriedade do menor, caso não tenha o Ensino Fundamental completo, ser encaminhado à escola básica para cursá-lo e, paralelamente, estar inscrito em um Programa de Aprendizagem. Ao exigir a conclusão do Ensino Fundamental, corrobora a necessidade de elevação da escolaridade de uma significativa parcela dos jovens brasileiros que vive em situação de vulnerabilidade e, conseqüentemente, sob o risco de exclusão.

Pelo Censo de 2000, mais de 10 milhões de jovens brasileiros entre 10 e 19 anos têm menos de quatro anos de escolaridade e cerca de sete milhões de jovens entre 15 e 19 anos estão fora da escola. Ao aliar a escolaridade básica à formação técnico-profissional, caracterizada por atividades teóricas e práticas, organizadas em tarefas de complexidade progressiva, desenvolvidas no ambiente de trabalho, a Aprendizagem passa a favorecer a condição de empregabilidade do jovem. Embora a formação técnico-profissional seja um pré-requisito para o ingresso no mercado de trabalho, ela não deve substituir a educação básica, de modo a não comprometer os estudos e o desenvolvimento social do jovem aprendiz.

Essas mudanças ganham realce diante do desemprego juvenil, hoje um dos grandes desafios vividos pelo país. As taxas de desemprego dos jovens têm se mantido em patamares equivalentes ao dobro das taxas encontradas entre a população adulta. Conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE) de 2003, enquanto a taxa de desemprego da população total variou em torno de 9%, o desemprego juvenil

chegou a 18% para os jovens entre 16 e 24 anos. São milhões de jovens com níveis de renda e de escolaridade que limitam suas condições de desenvolvimento, comprometendo a construção de seus projetos individuais e coletivos.

O Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para Jovens (PNPE), instituído em outubro de 2003 (Lei nº 10.748/2003, atualizada pela Lei nº 10.940/2004), foi concebido para “transformar as expectativas de jovens em situação mais crítica de pobreza em possibilidades sustentáveis de um futuro decente, por meio do acesso e permanência no atual mundo do trabalho”. Dentre as diversas ações articuladas pelo PNPE, para jovens de idade entre 16 e 24 anos, visando sua qualificação social e profissional e sua entrada no mercado de trabalho, está a Aprendizagem.

Em 2005, considerando a diferença da faixa etária dos jovens atendidos pelo PNPE (entre 16 e 24 anos) e pela Aprendizagem (entre 14 e 18 anos), a Lei n.º 11.180, de 23/09/2005, e o Decreto n.º 5.598, de 1º/12/2005, dispõem sobre os requisitos necessários à condição de aprendiz. As principais mudanças advindas dessa regulamentação são:

- Aprendiz é a pessoa com idade maior de 14 anos e menor de 24 anos. Essa idade máxima de 24 anos não se aplica a aprendizes com deficiência.
- A contratação de aprendizes deverá priorizar os adolescentes entre 14 e 18 anos, exceto em situações de atividades insalubres ou perigosas, atividades vedadas a pessoas com idade inferior a 18 anos e a incompatibilidade da natureza das atividades com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes.
- Para os fins do Contrato de Aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência mental deve considerar as habilidades e competências relacionadas à profissionalização.
- A jornada do aprendiz compreende as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, simultâneas ou não, não podendo exceder seis horas diárias, para que os aprendizes tenham condição de concluir o Ensino Fundamental, direito público subjetivo do cidadão. Esse limite poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tenham concluído o Ensino Fundamental, nelas computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.
- Concessão do Certificado de Qualificação Profissional aos aprendizes que concluírem os Programas de Aprendizagem com aproveitamento.

2.2. O Senac e a Aprendizagem

Desde a sua criação, ficou claro para o Senac que as ocupações da área do comércio de bens, serviços e turismo não se caracterizavam como ofícios. O próprio imaginário popular não conseguia identificar os ofícios de vendedor, de auxiliar de escritório ou de comprador. As poucas ocupações que poderiam ser caracterizadas como ofícios, por exemplo, garçom, cozinheiro, barbeiro e enfermeiro, eram proibidas para menores. Assim, a legislação de criação do Senac já nasceu marcada com o signo da flexibilidade, da abrangência e da inovação, conferindo à Instituição a responsabilidade de manter, também, “cursos de continuação ou práticos e de especialização para os empregados adultos do comércio, não sujeitos à Aprendizagem” (Art. 1º). O Artigo 3º do Decreto-Lei n.º 8.621/46 determinava, ainda, que o Senac colaborasse “na obra da difusão e aperfeiçoamento do ensino comercial de formação e do ensino imediato” que com ele se relacionasse diretamente.

O Senac, no início de suas atividades, procurou atender seus aprendizes e candidatos a emprego no comércio com os cursos propedêuticos de Auxiliar de Comércio e de Auxiliar de Escritório. Posteriormente, por meio do Ginásio Comercial, atendia os menores que não tinham possibilidade de cursar a escola básica completa, à época uma escola elitista e que oferecia poucas alternativas de estudos especialmente à população mais empobrecida.

Tradicionalmente, o atendimento a jovens em programas de educação profissional do Senac contempla tanto os aprendizes encaminhados pelas empresas quanto os candidatos a emprego no comércio de bens, serviços e turismo. Assim, a leitura das estatísticas de produção da Instituição em relação aos jovens deve considerar essa realidade. Atualmente, a capacitação profissional, “carro-chefe” das ações desenvolvidas pelo Sistema, representa quase 90% das suas programações educacionais.

O Sistema Senac, em cumprimento à sua missão institucional de “Educar para o trabalho em atividades do comércio de bens, serviços e turismo”, comprometido com a qualidade da educação e com o desenvolvimento dos cidadãos, privilegia, no Programa de Aprendizagem ofertado pelas Administrações Regionais, o desenvolvimento das competências básicas necessárias para o ingresso dos jovens no mercado de trabalho. No âmbito desse programa, os empregadores, além de cumprirem com o seu papel de contratantes dos aprendizes, são convidados a assumir o papel de parceiros da ação educativa do Senac, a fazer parte do processo de transformação desses jovens, mediante uma ação proativa, que abre oportunidades de trabalho, contribuindo, dessa forma, para a construção de uma vida pessoal, social e profissional mais digna e produtiva.

3. EIXOS NORTEADORES DA APRENDIZAGEM

O Programa de Aprendizagem Comercial do Senac é estruturado a partir dos seguintes eixos norteadores:

1. Observância aos princípios básicos da educação nacional, que incluem: igualdade de condições para o acesso e a permanência; liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar a cultura, o pensamento, a arte e o saber; pluralismo de idéias e de concepções pedagógicas; respeito à liberdade; apreço à tolerância; garantia de padrão de qualidade; valorização da experiência extra-escolar; e vinculação entre educação, trabalho e práticas sociais.

2. Independência e articulação com os Ensinos Fundamental e Médio. O Programa de Aprendizagem, enquanto programa de educação profissional se assenta solidamente sobre os fundamentos da educação básica. O candidato à Aprendizagem Comercial que não tenha concluído o Ensino Fundamental ou Ensino Médio, portanto, deve ser encaminhado, preliminarmente, para cursar esse nível de ensino, respeitando-se as identidades próprias, tanto dos Ensinos Fundamental e Médio, quanto da Aprendizagem Comercial.

3. Respeito aos valores estéticos, políticos e éticos, que são os mesmos princípios curriculares definidos pelo Conselho Nacional de Educação, tanto para a educação básica quanto para a educação profissional, na perspectiva comum do desenvolvimento de aptidões para a vida social e produtiva.

4. A Estética da Sensibilidade, relacionada diretamente aos conceitos de qualidade e de respeito ao outro, implica o desenvolvimento de uma cultura do trabalho centrada no gosto pelo trabalho bem-feito e acabado. Ela orienta para uma organização curricular de acordo com valores que fomentem a criatividade, o espírito inventivo e a liberdade de expressão, a curiosidade pelo inusitado e a afetividade, para facilitar a constituição de identidades capazes de conviver com o incerto, o imprevisível e o diferente.

5. A Política da Igualdade, fundamentada no direito do cidadão à educação e ao trabalho, cujo exercício permite às pessoas proverem a sua própria subsistência e com isso alcançar dignidade, auto-respeito e reconhecimento social como seres produtivos. Ela conduz à superação das várias formas de discriminação e de privilégios no âmbito do trabalho, pela ênfase nos valores da solidariedade, do trabalho em equipe, da responsabilidade e do respeito ao bem comum.

6. A Ética da Identidade centrada na constituição de competências que orientem para a autonomia dos aprendizes no gerenciamento da sua vida

profissional e de seus itinerários de profissionalização. Pressupõe trabalho contínuo e permanente com os valores da competência, do mérito, da capacidade de fazer bem-feito, em contraponto aos favoritismos, privilégios e discriminações de toda e qualquer ordem e espécie, fundamentados em testemunhos de solidariedade, responsabilidade, integridade e compromisso com o bem comum.

7. Desenvolvimento de competências profissionais para a laborabilidade, entendida como possibilidade e intencionalidade de transformar conhecimentos, habilidades e valores mobilizados e articulados em trabalho produtivo. É uma referência fundamental, em termos de preparo do trabalhador para manter-se em atividade produtiva e geradora de renda em contextos socioeconômicos cambiantes e instáveis e cada vez mais exigentes de qualidade e de produtividade.

8. Flexibilidade, interdisciplinaridade e contextualização curricular como afirmação da autonomia conquistada pela instituição educacional na concepção, elaboração, execução e avaliação do seu projeto pedagógico. A construção dos currículos dos cursos do Programa de Aprendizagem Comercial se consolida em função do perfil profissional de conclusão que se deseja, conciliando as aspirações e demandas dos trabalhadores, dos empregadores e da sociedade. Essa flexibilidade requer da unidade de educação profissional agilidade na proposição, atualização e incorporação de inovações, correções de rumos, adaptação às mudanças e organização do trabalho pedagógico de forma interdisciplinar.

9. Identidade dos perfis profissionais de conclusão dos cursos, claramente estabelecidos a partir das competências específicas de cada ocupação, objeto da Aprendizagem Comercial. Os perfis profissionais devem ser identificados no mercado de trabalho e caracterizados nos itinerários formativos planejados pela unidade educacional como de utilidade para o cidadão, para a sociedade e para o mundo do trabalho.

10. Atualização permanente dos cursos e currículos, com respostas adequadas às novas demandas, sem concessões a apelos meramente circunstanciais e imediatistas, com finalidades exclusivamente mercadológicas, para que o Programa de Aprendizagem Comercial mantenha a necessária consistência técnica e político-social.

11. Organização dos cursos do Programa de Aprendizagem segundo itinerários formativos, possibilitando contínuo e articulado aproveitamento de estudos ao longo dos seus percursos formativos e de profissionalização dos jovens.

12. Articulação com a Educação Básica, objetivando a elevação dos níveis de escolaridade dos trabalhadores e otimizando a sinergia entre os objetivos da Educação Básica e do Programa de Aprendizagem, quais sejam: preparação básica para o trabalho e a cidadania; desenvolvimento da capacidade de aprender, para continuar aprendendo; relação entre educação, trabalho, ciência, tecnologia e competências profissionais;

compreensão dos fundamentos científicos e tecnológicos dos processos produtivos.

13. Observância às diretrizes do Programa Deficiência & Competência, programa de inclusão de portadores de deficiência nas ações educacionais do Senac.

14. Priorização de atendimento a alunos da Educação Básica. Os candidatos ao Programa de Aprendizagem que não tenham concluído o Ensino Fundamental, direito público subjetivo do cidadão, deverão comprovar matrícula e frequência nesse nível de ensino. Os candidatos que já tenham concluído o Ensino Fundamental deverão ser estimulados a elevar o seu nível de escolaridade até a conclusão do Ensino Médio, etapa de consolidação da Educação Básica, assumidos como direito de cidadania.

15. Compromisso com a preservação do meio ambiente e com a sociodiversidade, o que supõe o uso dos recursos naturais de forma qualitativamente adequada e em quantidades compatíveis com sua capacidade de renovação e respeito às diversas formas de sociedades e culturas, com sua variedade de modos de vida, de relações sociais e de construções culturais.

4. REFERÊNCIAS PARA A ORGANIZAÇÃO DA APRENDIZAGEM

4.1. Estrutura Curricular

Tomando como fio condutor os eixos norteadores da Aprendizagem, o Senac assume o compromisso com a elaboração de um currículo que propicie aos jovens aprendizes a compreensão da realidade social e o desenvolvimento de aptidões, tanto técnicas quanto sociais, que lhes favoreçam posicionar-se como cidadãos e trabalhadores historicamente situados.

A organização curricular dos cursos do Programa de Aprendizagem, portanto, estrutura-se sobre as competências profissionais específicas de uma dada ocupação, associadas a um conjunto de competências gerais, que respondam à configuração de perfis profissionais mais complexos, dadas as atuais exigências para inserção e permanência dos indivíduos no mundo do trabalho.

O modelo curricular para implementação dessa proposta contempla as competências gerais, relacionadas aos princípios éticos, políticos e estéticos, às questões do meio ambiente, da qualidade na prestação de serviços, da segurança no trabalho, do trabalho em equipe, entre outras, consideradas básicas para a inclusão do profissional em qualquer área do mundo do trabalho e as competências específicas necessárias ao exercício profissional.

A estrutura curricular pressupõe a incorporação, pelo trabalhador, de questões relevantes para a revisão de seus valores e o aprendizado de novos conhecimentos. As bases tecnológicas são tratadas de forma contextualizada e interdisciplinar, possibilitando ao aprendiz vivenciar as situações reais do mundo do trabalho.

As competências gerais a serem contempladas no perfil profissional de conclusão dos cursos, a seguir listadas, visam assegurar, além da laborabilidade, a melhoria da qualidade de vida e cidadania, permitindo uma ação efetiva no meio social:

- Apresentar comportamento social e ético nas relações humanas, compatíveis com o ambiente profissional.
- Compreender os conceitos de cidadania, democracia e justiça baseados na equidade, a partir de conteúdos vinculados ao cotidiano, aplicando-os em situações sociais e profissionais.
- Identificar e classificar os diferentes tipos de resíduos sólidos descartados no ambiente profissional, como recicláveis ou não, separando-os e acondicionando-os de forma adequada.

- Adotar comportamento crítico em relação ao consumismo e ao desperdício, aplicando no seu dia-a-dia procedimentos adequados de conservação e utilização dos recursos naturais.
- Desenvolver hábitos de higiene como uma das formas de promover a saúde.
- Demonstrar qualidade no atendimento ao cliente, tratando-o com cortesia e respeito, e oferecendo-lhe os melhores produtos e serviços.
- Administrar o próprio processo de trabalho, planejando atividades e distribuindo o tempo, de acordo com rotinas, materiais e equipamentos.
- Comunicar-se e argumentar, com desenvoltura, junto àqueles com quem se relaciona, mostrando respeito pelas diferenças individuais.
- Empregar o diálogo como forma de esclarecer conflitos e tomar decisões coletivas.
- Estabelecer relações, baseadas na cooperação, que favoreçam o desenvolvimento do trabalho em equipe.
- Adotar procedimentos de segurança no trabalho, a fim de evitar acidentes.
- Identificar características, possibilidades e limites na área de atuação, assim como outras profissões relacionadas com aquela para a qual está sendo capacitado.
- Posicionar-se quanto às perspectivas profissionais no seu campo de atuação, reconhecendo a importância do seu papel profissional.

As competências gerais do Programa de Aprendizagem implicam a abordagem dos seguintes assuntos:

Apresentação pessoal: corpo, emoção e saúde

- auto-estima;
- comportamento;
- comunicação;
- sexualidade;
- drogas;
- perspectivas pessoais e profissionais.

Cidadania

- família, comunidade, amizade, cooperação;
- violência, diversidade, discriminação, preconceito;
- direitos, deveres e cuidados com o meio ambiente;
- patrimônio público.

Construção social e mundo do trabalho

- mercado de trabalho e diferentes ambientes profissionais;
- noções de organização e hierarquia;
- ética profissional;
- trabalho em equipe;
- qualidade no atendimento e respeito ao cliente;
- segurança pessoal;
- empreendedorismo;
- importância do planejamento, da leitura, da informática e da matemática;
- valores da cultura do trabalho.

As competências profissionais específicas são identificadas considerando-se as especificidades de cada segmento profissional das empresas que contratam os aprendizes.

Integra ainda o currículo, de forma indissociável da aprendizagem teórica, a prática profissional na empresa, a qual tem como objetivo proporcionar ao aprendiz a vivência das situações de trabalho relativas à ocupação para a qual foi contratado.

O pleno desenvolvimento do currículo tem como exigência uma equilibrada associação entre teoria e prática, mediante clara divisão de atribuições, que se estabeleça entre Senac e empresa, o que implica, dentre outras questões, a definição de cargas horárias e a distribuição de atribuições das partes envolvidas nas diversas etapas do Programa de Aprendizagem.

No que concerne à definição de carga horária, o princípio básico a considerar é, naturalmente, o tempo necessário ao desenvolvimento das competências que compõem o perfil profissional de conclusão. Nesse sentido, para o desenvolvimento das atividades teóricas e práticas de sala de aula, o número de horas é determinado tomando-se como parâmetro as cargas horárias mínimas já estabelecidas, por área profissional, para os cursos de capacitação. No que se refere à prática profissional nas empresas, a carga horária definida, tomando-se como base a carga horária mínima de contratação do aprendiz, poderá ser distribuída de modo compatível com o tempo necessário à vivência das várias situações profissionais do segmento, a partir das atribuições descritas na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e pesquisas junto ao mundo do trabalho.

Considerando que a prática profissional compõe o currículo da Aprendizagem, é importante ressaltar que a empresa precisa atuar como parceira do Senac na execução de seu ato educativo com os aprendizes. Sua ação efetiva nesse sentido implica, portanto, a responsabilidade de designar uma pessoa do estabelecimento para acompanhamento do aprendiz em cada etapa de seu processo de estudo. Nessa fase, caberá também ao Senac intervir no processo, mediante encontros com os responsáveis pelo acompanhamento dos aprendizes, reuniões com aprendizes e aplicação de instrumentos que permitam verificar o desenvolvimento dos aprendizes.

4.2. Metodologia

Coerente com os princípios que orientam a estrutura curricular dos cursos do Programa de Aprendizagem no Senac, a metodologia adotada tem como pressuposto que a atividade do aprendiz, a vinculação do processo de aprender com o mundo fora da escola e a não fragmentação do conhecimento são variáveis indispensáveis ao desenvolvimento de competências profissionais e ao respeito às características do público-alvo do programa.

Decorre desse pressuposto a adoção, pelo Programa de Aprendizagem, de mecanismos que favoreçam o contato direto do aprendiz com situações de vida ou de trabalho, a aplicação das noções mais gerais a diferentes situações reais, o domínio das diversas técnicas de pesquisa e argumentação, enfim, a promoção de um conjunto de desafios com vistas à autonomia, ao desenvolvimento do espírito crítico, à capacidade de negociar, de tomar decisões e de se relacionar com os demais.

Para atendimento às metas que se propõe atingir com o Programa de Aprendizagem, o Sistema Senac faz opção pela utilização de métodos ativos de ensino e aprendizagem, que incluem, dentre outras, atividades tais como:

- Estratégias vivenciais e de natureza lúdico-analógica, nas quais o jogo reproduz as características das situações reais com as quais se propõe trabalhar.
- Situações de construção e reconstrução coletiva do conhecimento, da ação autônoma dos aprendizes, em detrimento de outras possibilidades centradas na transmissão e absorção de conhecimento.
- Situações de aprendizagem centradas na ação, na reflexão crítica e em sua revisão pelos participantes, com base em fundamentos por eles obtidos, graças às iniciativas estimuladas e referenciadas pelos coordenadores das atividades.
- Situações contextualizadas, a partir de projetos individuais e coletivos em construção.
- Aulas práticas realizadas no ambiente de trabalho ou em situação de simulação do ambiente real, especialmente, no caso de atividades insalubres, observada a obrigatoriedade de treinamento prático nos procedimentos de segurança e de saúde.
- Participação em palestras e/ou seminários.

A abordagem dos temas estruturantes do currículo é uma outra variável metodológica que não se pode deixar de considerar. A escolha de situações próprias à faixa etária e ao perfil geral dos participantes do programa, assim como a utilização de linguagem adequada ao tratamento dos temas

são de fundamental importância para manter a motivação inicial do aprendiz, sua adesão à proposta de Aprendizagem e, conseqüentemente, seu crescimento pessoal e profissional. O atendimento a essas prerrogativas pode ser equacionado mediante a utilização de materiais didáticos especialmente produzidos pelo Senac para o programa. Esses materiais, elaborados com linguagem, referências culturais e recursos gráficos adequados ao perfil geral dos jovens que ingressam no programa, enquanto veículo da comunicação didática, podem assegurar a autenticidade do que está posto no planejamento, independentemente da heterogeneidade e/ou eventual alteração do quadro docente disponível.

4.3. Avaliação

A avaliação da aprendizagem constitui um processo de caráter diagnóstico e formativo, pois seus resultados devem informar sobre os progressos e as dificuldades do aprendiz, tendo em vista um trabalho de intervenção no sentido de contribuir para o pleno desenvolvimento das competências (conhecimentos, habilidades e valores mobilizados para a ação), definidas nos perfis profissionais de conclusão.

Pelas suas características, a avaliação, no contexto do programa, é um processo contínuo, porque é realizada diariamente; paralela, à medida que trabalha a recuperação de alguns aprendizes ao mesmo tempo em que dá andamento aos estudos com os demais aprendizes da turma, e intensiva, porque é realizada também ao final de cada etapa de estudo. Faz-se necessário observar que, conquanto esteja pautada pelo viés formativo, a verificação do desempenho do jovem aprendiz não exclui a avaliação somativa, realizada ao final do Programa de Aprendizagem Comercial.

Convém salientar que, devido ao perfil do público-alvo, a função diagnóstica da avaliação se reveste de fundamental importância, sendo aplicada já no momento de entrada do aprendiz no processo.

Esse público, formado por um grupo heterogêneo de jovens maiores de 14 anos e menores de 24 anos, possui características muito especiais. O grupo que compreende os jovens entre 14 e 18 anos incompletos compõe-se de adolescentes marcados pelo constante questionamento do estabelecido, embora vivenciem situações de insegurança quanto à própria identidade pessoal e social. Aqueles que se situam na faixa etária entre 18 e 24 anos são, geralmente, mais maduros e independentes, mais responsáveis por suas escolhas e conscientes do que não sabem e do quanto esse desconhecimento lhes faz falta. Ambos, contudo, possuem uma história de vida, ao longo da qual constituíram saberes, que precisam ser considerados como insumos importantes à definição dos componentes curriculares e da metodologia empregada num processo formal de aprendizagem. No caso de jovens menores, o envolvimento da família, median-

te entrevistas, palestras e encontros, dentre outros recursos, se reveste de especial importância para o redirecionamento da ação educativa.

Para atendimento aos objetivos que se propõe, a avaliação utiliza mecanismos tais como trabalhos individuais e em grupos, pesquisas, visitas técnicas, exposições e outros que permitam julgar o desempenho do aprendiz referente aos conhecimentos, às habilidades e aos valores implicados nos componentes curriculares em foco. Os resultados demonstrados são registrados em instrumento individualizado, que contempla os avanços obtidos, assim como aspectos negativos e/ou outras ocorrências significativas.

A fidedignidade do processo avaliativo é assegurada mediante a elaboração de critérios de avaliação ou indicadores de desempenho. Nesse instrumento são listados conhecimentos, habilidades e valores que indicam o desempenho satisfatório mínimo, em função da complexidade dos problemas e desafios a serem solucionados. O uso desse instrumento responde à questão crucial para o professor: saber se o aprendiz efetivamente desenvolveu determinada competência profissional. A eficácia do instrumento será maior se o seu conteúdo for devidamente informado ao aprendiz. Aliás, o aprendiz deverá ter pleno conhecimento dos procedimentos e critérios a serem adotados no desenvolvimento do programa, tanto quanto das normas regimentais de avaliação, frequência e promoção.

O processo de avaliação estende-se ao período de prática profissional do aprendiz na empresa e consiste em acompanhamento metódico das atividades de aprendizagem, mediante registro diário de ações, com destaque para novas experiências, descobertas, problemas e soluções. Os registros devem ser assinados, semanalmente, tanto pelo aprendiz, quanto por seu responsável na empresa.

Durante a fase de prática na empresa, são ainda promovidos encontros de orientadores e reuniões com os aprendizes, com o objetivo de esclarecer questões sobre legislação educacional e trabalhista, transmitir informações sobre o Programa de Aprendizagem Comercial e, sobretudo, acompanhar as atividades dos aprendizes.

5. PARCERIAS PARA EXECUÇÃO DA APRENDIZAGEM

Para que o Programa de Aprendizagem do Senac atenda seus objetivos, é imprescindível a participação efetiva das empresas como parceiras das ações de Aprendizagem desenvolvidas.

O bom funcionamento do programa supõe a interação entre os diversos atores do processo educativo, de forma que o Contrato de Aprendizagem seja assumido na perspectiva de uma ação social e cidadã, e não como atividade restrita simplesmente ao atendimento de uma obrigação legal. Não se deve tampouco vinculá-lo à possibilidade de se obter, ainda que por prazo determinado, mão-de-obra a menor custo. Em outras palavras, considerando a condição do aprendiz, é fundamental priorizar a educação e não somente a produção.

Para que essa visão cidadã se solidifique, é necessário que a empresa tenha clareza quanto a alguns pontos essenciais destacados a seguir:

- Efetivar Contrato de Aprendizagem

O Contrato de Aprendizagem é, nos termos do Decreto n.º 5.598/05, um “contrato de trabalho de natureza especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a 02 (dois) anos”.

O empregador se compromete, pelo instrumento de parceria firmado com o Senac, a assegurar ao aprendiz, inscrito em Programa de Aprendizagem, formação técnica e profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.

É importante lembrar que esse contrato com o aprendiz “não poderá ser estipulado por período inferior a seis meses ou superior a 24 meses.”

- Criar condições para o efetivo aprimoramento técnico do aprendiz

A empresa deve designar um ou mais empregados para monitorar e acompanhar as atividades do aprendiz, orientando-o no que for necessário para a eficaz realização das tarefas. Essas atividades devem estar em conformidade com o Programa de Aprendizagem, considerando o desenvolvimento profissional do aprendiz.

- Garantir os direitos trabalhistas e previdenciários do trabalhador aprendiz

As principais questões trabalhistas e previdenciárias dos aprendizes devem ser observadas com rigor pela empresa, tais como:

a) A remuneração do aprendiz tem como referência básica o salário mínimo/hora, não podendo, em nenhuma hipótese, ser inferior a ele.

- b) As férias do aprendiz devem coincidir com as férias escolares, sendo vedado ao empregador escolher período diverso daquele definido no Programa de Aprendizagem.
- c) O aprendiz não pode fazer hora-extra e, se menor de 18 anos, nem trabalhar “em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, e em horários e locais que não permitam a freqüência à escola”.
- d) O aprendiz que estiver cursando o Ensino Fundamental ou o Ensino Médio tem como prazo máximo de atividade seis horas diárias, nelas computadas as horas de aprendizagem teórica.
- e) O recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) é um direito dos aprendizes. A lei, nesse caso, permite a diminuição da alíquota para 2,0% às empresas que são contribuintes do “Simples” - programa governamental para redução da carga tributária de empresas de menor porte - e para 2,5% às demais empresas.

- Assegurar a transparência dos acordos firmados

Para a efetivação do Programa de Aprendizagem, são fundamentais a clareza, a consistência e a coerência dos acordos firmados entre as partes, a fim de que cada ator cumpra a contento suas responsabilidades. Os acordos de um Programa de Aprendizagem são:

- contrato firmado entre a empresa e o aprendiz;
- acordo entre a empresa e a instituição de educação profissional;
- Programa de Aprendizagem, com especificação da carga horária de prática profissional na empresa e de aulas teóricas.

Para usufruir do benefício da gratuidade no Programa de Aprendizagem, a empresa precisa apresentar ao Senac comprovantes atualizados de regularidade fiscal: Guia de Previdência Social (GPS) e Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (GFIP), para verificação, no campo Fundo de Previdência e Assistência Social (FPAS), do lançamento do código 515, que caracteriza empresas comerciais e no campo “código de terceiros” para constatação do lançamento 0114 e 0115, que caracteriza a contribuição para o Senac.

- Assegurar a transparência da documentação específica

A empresa deve sempre ter à disposição, para apresentação, os seguintes documentos:

- contratos firmados;
- declaração de matrícula e freqüência escolar do adolescente;
- comprovante de inscrição no Programa de Aprendizagem;

- comprovante de exame médico do aprendiz, exigido por lei, e que, no caso do trabalhador aprendiz, deve ser atualizado a cada seis meses.

- Assegurar a integridade dos Contratos de Aprendizagem

Em decorrência das orientações anteriores e, como forma de garantir a coesão das ações educacionais do Programa de Aprendizagem, os Contratos de Aprendizagem, firmados entre empresas e aprendizes, só podem ser extintos nas seguintes situações:

- desempenho insuficiente por parte do aprendiz na execução das tarefas propostas no Programa de Aprendizagem;
- falta disciplinar grave (artigo 482 da CLT);
- ausência injustificada à escola, que implique perda do ano letivo; e
- a pedido do aprendiz.

6. OFERTA DE APRENDIZAGEM POR OUTRAS INSTITUIÇÕES

Conforme Art. 13 do Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, “na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica”, a saber:

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

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

Essas entidades deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos Programas de Aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados.

7. DISPOSITIVOS LEGAIS

- Decreto-Lei n.º 5.452, de 01/05/1943 - Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
- Decreto-Lei n.º 8.621, de 10/01/1946 – Dispõe sobre a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial e dá outras providências.
- Decreto n.º 31.546, de 06/10/1952 (revogado pelo Decreto n.º 5.598, de 1º de dezembro de 2005) – Dispõe sobre o conceito de aprendiz.
- Lei n.º 8.069, de 13/07/1990 – Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências.
- Emenda Constitucional n.º 20, de 15/12/1998 – Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Altera o XXXIII, do Art. 7º da Constituição Federal - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos.
- Lei n.º 10.097, de 19/12/2000 – Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 01/05/1943.
- Portaria MTE n.º 702, de 18/12/2001 – Estabelece normas para avaliação da competência das entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, e que se proponham a desenvolver Programas de Aprendizagem nos termos do art. 430 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
- Instrução Normativa SIT/MTE n.º 26, de 20/12/2001 – Baixa instruções para orientar a fiscalização das condições de trabalho no âmbito dos programas de Aprendizagem.
- Lei n.º 10.748/2003, atualizada pela Lei 10.940/2004 – Cria o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens (PNPE), acrescenta dispositivo à Lei n.º 9.608, de 18/02/1998, e dá outras providências.
- Lei n.º 11.180/2005, de 23/09/2005 – Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos (ProUni), institui o Programa de Educação Tutorial (PET), altera a Lei n.º 5.537, de 21/11/1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 01/05/1943, e dá outras providências.
- Decreto n.º 5.598, de 01/12/2005 - Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências.

Deliberação Senac 21/2006

Aprova o Programa de Aprendizagem Comercial – Referenciais para a Ação Senac.

O Conselho Nacional do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – Senac, no exercício de suas atribuições legais e regimentais, reunido ordinariamente aos vinte e nove dias do mês de setembro de dois mil e seis, no Rio de Janeiro,

CONSIDERANDO que a Lei nº 11.180, de 23/09/2005, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho, no que concerne à faixa etária para o Contrato de Aprendizagem,

CONSIDERANDO que o Decreto nº 5.598, de 1º/12/2005, regulamentou a contratação de aprendizes,

CONSIDERANDO que a nova redação dos artigos 428 da CLT amplia a faixa etária para o Contrato de Aprendizagem e dá especial destaque aos aprendizes portadores de deficiência,

CONSIDERANDO a crescente demanda pelos cursos de Aprendizagem, bem como as indagações oriundas dos órgãos competentes,

CONSIDERANDO, ainda, o Parecer do Relator e o decidido em Plenário,

DELIBERA:

Art. 1º - Aprova o Programa de Aprendizagem Comercial – Referenciais para a Ação Senac, restando facultadas futuras e necessárias adaptações regionais a encargo de cada Departamento Regional.

Art. 2º - Esta Deliberação entra em vigor na data de sua assinatura, revogada a Deliberação nº 20/2002.

Sala das Sessões, 29 de setembro de 2006.
Antonio Oliveira Santos
Presidente

Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000.

Mensagem de Veto nº 1899

Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O **PRESIDENTE DA REPÚBLICA**. Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Os arts. 402, 403, 428, 429, 430, 431, 432 e 433 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos." (NR)

"....."

"Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos." (NR)

"Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, e em horários e locais que não permitam a frequência à escola." (NR)

"a) revogada;"

"b) revogada."

"Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação." (NR)

"§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamen-

tal, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica." (AC)*

"§ 2º Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora." (AC)

"§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos." (AC)

"§ 4º A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho." (AC)

"Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional." (NR)

"a) revogada;"

"b) revogada."

"§ 1º-A. O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional." (AC)

"§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz." (NR)

"Art. 430. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber:" (NR)

"I – Escolas Técnicas de Educação;" (AC)

"II – entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente." (AC)

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

"§ 2º Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional." (AC)

"§ 3º O Ministério do Trabalho e Emprego fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso II deste artigo." (AC)

"Art. 431. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas no inciso II do art. 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços." (NR)

"a) revogada;"

"b) revogada;"

"c) revogada."

"Parágrafo único." (VETADO)

"Art. 432. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada." (NR)

"§ 1º O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica." (NR)

"§ 2º Revogado."

"Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar dezoito anos, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:" (NR)

"a) revogada;"

"b) revogada."

"I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;" (AC)

"II – falta disciplinar grave;" (AC)

"III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou" (AC)

"IV – a pedido do aprendiz." (AC)

"Parágrafo único. Revogado."

"§ 2º Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 desta Consolidação às hipóteses de extinção do contrato mencionadas neste artigo." (AC)

Art. 2º O art. 15 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigorar acrescido do seguinte § 7º:

"§ 7º Os contratos de aprendizagem terão a alíquota a que se refere o caput deste artigo reduzida para dois por cento." (AC)

Art. 3º São revogados o art. 80, o § 1º do art. 405, os arts. 436 e 437 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

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

Brasília, 19 de dezembro de 2000; 179º da Independência e 112º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Francisco Dornelles

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 20/12/2000

Decreto nº 5.598

Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005

Publicado no DOU de 02.12.2005

Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências.

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

D E C R E T A :

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

CAPÍTULO I

Do Aprendiz

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

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

CAPÍTULO II

Do Contrato de Aprendizagem

Art. 3º Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Da Formação Técnico-profissional e das Entidades Qualificadas em Formação Técnico-profissional Metódica

Seção I

Da Formação Técnico-Profissional

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

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

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

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

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

Seção II

Das Entidades Qualificadas em Formação Técnico-Profissional Metódica

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

I - os Serviços Nacionais de Aprendizagem, assim identificados:

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Seção I

Da Obrigatoriedade da Contratação de Aprendiz

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

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

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

Art. 10. Para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º Ficam excluídas da definição do caput deste artigo as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou

superior, ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II e do parágrafo único do art. 62 e do § 2º do art. 224 da CLT.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 14. Ficam dispensadas da contratação de aprendizes:

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

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

Seção II

Das Espécies de Contratação do Aprendiz

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Dos Direitos Trabalhistas e Obrigações Acessórias

Seção I

Da Remuneração

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

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

Seção II

Da Jornada

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

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

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

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

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

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

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

Seção III

Das Atividades Teóricas e Práticas

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

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

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

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

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

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

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

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

Seção IV

Do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

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

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

Seção V

Das Férias

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

Seção VI

Dos Efeitos dos Instrumentos Coletivos de Trabalho

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

Seção VII

Do Vale-Transporte

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

Seção VIII

Das Hipóteses de Extinção e Rescisão do Contrato de Aprendizagem

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

I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;

II - falta disciplinar grave;

III - ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; e

IV - a pedido do aprendiz.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Do Certificado de Qualificação Profissional de Aprendizagem

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

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

CAPÍTULO VII

Das Disposições Finais

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

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

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

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

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Luiz Marinho

Lei nº 11.180

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 - PROUNI, 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.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica instituído, no âmbito do Ministério da Educação, como parte integrante da política nacional para a juventude, o Projeto Escola de Fábrica, com a finalidade de prover formação profissional inicial e continuada a jovens de baixa renda que atendam aos requisitos previstos no art. 2º desta Lei, mediante cursos ministrados em espaços educativos específicos, instalados no âmbito de estabelecimentos produtivos urbanos ou rurais.

Art. 2º Os jovens participantes do Projeto Escola de Fábrica deverão ter idade entre 16 (dezesseis) e 24 (vinte e quatro) anos, renda familiar mensal **per capita** de até um salário mínimo e meio e estar matriculados na educação básica regular da rede pública ou na modalidade de Educação de Jovens e Adultos, prioritariamente no ensino de nível médio, observadas as restrições fixadas em regulamento.

§ 1º Fica autorizada a concessão de bolsa-auxílio aos jovens admitidos no Projeto Escola de Fábrica no valor de até R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) mensais, durante o período do curso, mediante comprovação da renda prevista no **caput** deste artigo, conforme dispuser o regulamento.

§ 2º Os portadores de deficiência, assim definidos em lei, terão tratamento adequado às suas necessidades em todo o Projeto Escola de Fábrica.

Art. 3º Os cursos de formação profissional de que trata o art. 1º desta Lei deverão se enquadrar em uma das áreas profissionais definidas pela Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação para a educação profissional, nos termos dos arts. 7º e 9º da Lei no 4.024, de 20 de dezembro de 1961.

§ 1º Os cursos serão orientados por projetos pedagógicos e planos de trabalho focados na articulação entre as necessidades educativas e produtivas da educação profissional, definidas a partir da identificação de necessidades locais e regionais de trabalho, de acordo com a legislação vigente para a educação profissional.

§ 2º A organização curricular dos cursos conjugará necessariamente atividades teóricas e práticas em módulos que contemplem a formação profissional inicial e o apoio à educação básica.

§ 3º As horas-aula de atividades teóricas e práticas de módulos de formação profissional inicial poderão ser computadas no itinerário formativo pertinente, nos termos da legislação aplicável à educação profissional, de forma a incentivar e favorecer a obtenção de diploma de técnico de nível médio.

§ 4º Os cursos serão ministrados em espaços educativos específicos, observando as seguintes diretrizes:

I - limitação das atividades práticas, dentro da carga horária dos cursos, de acordo com regulamento;

II - limitação da duração das aulas a 5 (cinco) horas diárias;

III - duração mínima de 6 (seis) e máxima de 12 (doze) meses.

§ 5º Observado o disposto neste artigo, os demais parâmetros de elaboração dos projetos pedagógicos e dos cursos serão definidos pelo Ministério da Educação, com preponderância do caráter socioeducacional sobre o caráter profissional, observado o disposto no §1º do art. 68 da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente, no que couber.

Art. 4º A avaliação dos alunos e a expedição de certificados de formação inicial serão de responsabilidade das instituições oficiais de educação profissional e tecnológica ou de unidades gestoras credenciadas perante as autoridades educacionais competentes.

Art. 5º O Projeto Escola de Fábrica será executado mediante:

I - transferência de recursos financeiros às unidades gestoras selecionadas e credenciadas pelo Ministério da Educação por meio de convênio;

II - pagamento de bolsas-auxílio.

§ 1º O pagamento das bolsas-auxílio aos jovens poderá ser executado pela Caixa Econômica Federal, mediante remuneração e condições a serem pactuadas, obedecidas as formalidades legais.

§ 2º Fica autorizada a suspensão da transferência de recursos financeiros à unidade gestora que:

I - não cumprir, no todo ou em parte, o plano de trabalho apresentado ao Ministério da Educação; ou

II - utilizar os recursos recebidos em desacordo com os critérios estabelecidos para a execução do Projeto Escola de Fábrica, conforme constatado por análise documental ou auditoria.

§ 3º Os critérios e condições adicionais para concessão, distribuição, manutenção e cancelamento das bolsas, inclusive quanto à frequência escolar

mínima a ser exigida do jovem participante do Projeto Escola de Fábrica, bem como os critérios para a transferência de recursos às unidades gestoras, serão definidos em regulamento.

Art. 6º Poderá ser unidade gestora qualquer órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta, autárquica ou fundacional, empresa pública ou sociedade de economia mista, de qualquer esfera de governo, inclusive instituição oficial de educação profissional e tecnológica, ou entidade privada sem fins lucrativos, que possua comprovada experiência em gestão de projetos educacionais ou em gestão de projetos sociais.

Parágrafo único. Os recursos financeiros recebidos pelas unidades gestoras deverão ser aplicados em despesas consideradas como de manutenção e desenvolvimento do ensino, de acordo com os arts. 70 e 71 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

Art. 7º Para a fiel execução do Projeto Escola de Fábrica, compete:

I - à unidade gestora: formular o projeto pedagógico e o plano de trabalho para preparação e instalação dos cursos, elaborar o material didático, pré-selecionar os estabelecimentos produtivos interessados, prestar contas dos recursos recebidos ao Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação - FNDE e acompanhar o andamento dos cursos, zelando por seu regular desenvolvimento;

I - ao estabelecimento produtivo: prover infra-estrutura física adequada para a instalação de espaços educativos específicos, disponibilizar pessoal para atuar como instrutores, indicar a necessidade de cursos e arcar com as despesas de implantação dos espaços educativos, transporte, alimentação e uniforme dos alunos;

III - ao FNDE: efetuar os repasses dos recursos financeiros, analisar as prestações de contas e apoiar tecnicamente a execução dos planos de trabalho;

IV - ao Ministério da Educação: selecionar e credenciar as unidades gestoras considerando o projeto pedagógico e o plano de trabalho formulados para os cursos e os estabelecimentos produtivos pré-selecionados.

§ 1º O responsável legal pelo estabelecimento produtivo vinculado ao Projeto Escola de Fábrica deve providenciar seguro de vida e seguro contra acidentes pessoais em favor dos jovens participantes do Projeto.

§ 2º As atividades práticas do Projeto Escola de Fábrica sujeitam-se às normas de saúde e segurança no trabalho e às restrições do Estatuto da Criança e do Adolescente, no que couber.

Art. 8º A execução e a gestão do Projeto Escola de Fábrica são de responsabilidade do Ministério da Educação.

§ 1º À Secretaria Nacional de Juventude da Secretaria-Geral da Presidência da República compete a articulação do Projeto Escola de Fábrica com os

demais programas e projetos destinados, em âmbito federal, aos jovens na faixa etária entre 15 (quinze) e 29 (vinte e nove) anos.

§ 2º Fica assegurada a participação da Secretaria Nacional de Juventude no controle e acompanhamento do Projeto Escola de Fábrica, observadas as diretrizes da ação governamental voltadas à promoção de políticas públicas para a juventude propostas pelo Conselho Nacional de Juventude - CNJ.

Art. 9º A supervisão do Projeto Escola de Fábrica será efetuada:

I - pelo Ministério da Educação e por instituições oficiais de educação profissional e tecnológica, quanto ao conteúdo, à orientação pedagógica e aos aspectos administrativos dos cursos;

II - pelo FNDE, quanto aos aspectos operacionais das transferências.

§ 1º O Ministério da Educação designará, por indicação de instituições oficiais de educação profissional e tecnológica, supervisores pertencentes aos quadros docentes destas últimas responsáveis pela supervisão e pela inspeção **in loco** do Projeto Escola de Fábrica.

§ 2º Os estabelecimentos produtivos vinculados ao Projeto Escola de Fábrica deverão providenciar cadernos-diários individuais para registro das atividades realizadas, bem como manter quadro afixado em local visível com a relação nominal dos participantes, para fins de monitoramento e avaliação do Projeto.

Art. 10. A vinculação de estabelecimento produtivo ao Projeto Escola de Fábrica não o exime do cumprimento da porcentagem mínima de contratação de aprendizes, nos termos do art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 11. Fica autorizada a concessão de bolsa-permanência, no valor de até R\$ 300,00 (trezentos reais) mensais, exclusivamente para custeio das despesas educacionais, a estudante beneficiário de bolsa integral do Programa Universidade para Todos - Prouni, instituído pela Lei nº 11.096, de 13 de janeiro de 2005, matriculado em curso de turno integral, conforme critérios de concessão, distribuição, manutenção e cancelamento de bolsas a serem estabelecidos em regulamento, inclusive quanto ao aproveitamento e à frequência mínima a ser exigida do estudante.

Art. 12. Fica instituído, no âmbito do Ministério da Educação, o Programa de Educação Tutorial - PET, destinado a fomentar grupos de aprendizagem tutorial mediante a concessão de bolsas de iniciação científica a estudantes de graduação e bolsas de tutoria a professores tutores de grupos do PET.

§ 1º O tutor de grupo do PET receberá, semestralmente, o valor equivalente a uma bolsa de iniciação científica por aluno participante, devendo aplicar o valor integralmente no custeio das atividades do grupo, prestar contas dos gastos perante o Ministério da Educação e, no caso de aquisição de material

didático, doá-lo à instituição de ensino superior a que se vincula o grupo do PET ao final de suas atividades.

§ 2º Os objetivos, os critérios de composição e avaliação dos grupos, o processo seletivo de alunos e tutores, as obrigações de bolsistas e professores tutores e as condições para manutenção dos grupos e das bolsas serão definidos em regulamento.

§ 3º O processo seletivo referido no § 2º deste artigo deverá observar, quanto aos alunos, o potencial para atividade acadêmica, a frequência e o aproveitamento escolar, e, quanto aos tutores, a titulação.

§ 4º A instituição de educação superior integrada ao PET deverá dar publicidade permanente ao processo seletivo, aos beneficiários, aos valores recebidos e à aplicação dos recursos.

Art. 13. Fica autorizada a concessão de bolsa de tutoria a professores tutores participantes do PET, em valor equivalente ao praticado na política federal de concessão de bolsas de doutorado e mestrado no País.

§ 1º A bolsa de tutoria do PET será concedida diretamente a professor pertencente ao quadro permanente da instituição de ensino superior, contratado em regime de tempo integral e dedicação exclusiva, que tenha titulação de doutor.

§ 2º Excepcionalmente, a bolsa de tutoria poderá ser concedida a professor com titulação de mestre.

Art. 14. Fica autorizada a concessão de bolsa de iniciação científica diretamente a estudante de graduação em regime de dedicação integral às atividades do PET, em valor equivalente ao praticado na política federal de concessão de bolsas de iniciação científica.

Art. 15. As despesas decorrentes desta Lei correrão à conta das dotações orçamentárias anualmente consignadas ao Ministério da Educação e ao FNDE, devendo o Poder Executivo compatibilizar a quantidade de beneficiários com as dotações orçamentárias existentes, observados os limites de movimentação e empenho e de pagamento da programação orçamentária e financeira.

Parágrafo único. Os valores dos benefícios previstos nesta Lei poderão ser atualizados mediante ato do Poder Executivo, em periodicidade nunca inferior a 12 (doze) meses.

Art. 16. O Poder Executivo regulamentará o disposto nesta Lei.

Art. 17. O **caput** do art. 3º da Lei nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, passa a vigorar acrescido da seguinte alínea:

“Art. 3º

.....

d) financiar programas de ensino profissional e tecnológico.

....." (NR)

Art. 18. Os arts. 428 e 433 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

.....
§ 5º A idade máxima prevista no **caput** deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.

§ 6º Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização." (NR)

"Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no § 5º do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:

....." (NR)

Art. 19. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 23 de setembro de 2005; 184º da Independência e 117º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Fernando Haddad

Luiz Marinho

Luiz Soares Dulci