

DIRETRIZES  
NACIONAIS DOS  
PROGRAMAS DE  
APRENDIZAGEM  
PROFISSIONAL  
DO SENAC



DIRETRIZES  
NACIONAIS DOS  
PROGRAMAS DE  
APRENDIZAGEM  
PROFISSIONAL  
DO SENAC

Rio de Janeiro, fevereiro de 2024.

# Diretrizes Nacionais dos Programas de Aprendizagem Comercial do Senac

Senac – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

Presidente

José Roberto Tadros

Departamento Nacional

Diretor-Geral (interino)

Marcus Vinicius Machado Fernandes

Diretora de Educação Profissional

Anna Beatriz Waehneltd

Diretora de Operações Compartilhadas

Girleeny Viana

Diretora de Unidades Pedagógicas

Marilene Delgado

Produção de conteúdo e coordenação técnica

Gerência de Gestão e Diretrizes Educacionais

Coordenação editorial

Assessoria de Marketing e Comunicação

Senac – Departamento Nacional

Av. Ayrton Senna, 5.555 – Barra da Tijuca

22775-004 – Rio de Janeiro – RJ

[www.dn.senac.br](http://www.dn.senac.br)

[www.senac.br](http://www.senac.br)

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

Se55d Senac. Departamento Nacional.

Diretrizes Nacionais dos Programas de Aprendizagem Profissional do Senac / Senac Departamento Nacional. — Rio de Janeiro : Senac Departamento Nacional, 2024.

32 p. ; 30 cm.

1. Senac. 2. Educação Profissional. 3. Programa de Aprendizagem Profissional. 4. Políticas Públicas. 5. Legislação. I. Título.

CDD ed. 2021: 370.113

# Apresentação

A juventude pode ser entendida como a fase que vai dos 15 aos 29 anos de idade<sup>1</sup> – um momento considerado um dos mais significativos na vida de uma pessoa, em função das transformações que vivencia, em especial na passagem da escola para o mundo do trabalho, etapa crucial no processo de transição para a vida adulta.

No contexto de trabalho com esse público, considerar o repertório de vida dos sujeitos é imprescindível e constitui material para elaboração das ações. É preciso considerar que “as distintas condições sociais, a diversidade cultural, a diversidade de gênero e até mesmo as diferenças territoriais se articulam para a constituição dos diferentes modos de vivenciar a juventude” (Carrano, 2014). Por isso, é preciso falar em juventudes, no plural, pela multiplicidade das formas de ser jovem.

Essa concepção vem ao encontro dos princípios do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac), em que o aluno ocupa um lugar central no processo de ensino e aprendizagem – sujeito com valores, crenças, atitudes e conhecimentos prévios. Isso significa que os modos de ser jovem importam, fazem parte da construção do conhecimento e são considerados para o seu desenvolvimento pessoal, social e profissional.

Em que pesem os movimentos realizados em prol do desenvolvimento das juventudes, observa-se que as exigências de escolarização e as dificuldades de inserção no mercado de trabalho representam os principais desafios impostos aos jovens. O Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (FGV) apurou que as dificuldades de empregabilidade se devem basicamente ao fato de os jovens terem menos experiência, preparo e educação se comparados aos adultos<sup>2</sup>.

Esse momento é uma das maiores preocupações da juventude, independentemente de sua origem ou situação social, à medida que o desemprego e o trabalho precário os atingem com mais intensidade. Segundo a consultoria IDados, entre 2018 e 2019, quase 90% das pessoas na faixa etária de 18 a 24 anos trabalhavam na informalidade, ou sem carteira assinada ou por conta própria, com salários abaixo da média e sem garantias trabalhistas<sup>3</sup>.

Tais indicadores se agravaram nos anos de 2020 e 2021, atingidos pela pandemia de covid-19, causando impactos duradouros na remuneração e na vida produtiva dos jovens. Estimativas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) apontam que um a cada seis trabalhadores com idade entre 15 e 24 anos perderam o emprego desde o início da pandemia<sup>4</sup>, evidenciando que a falta de oportunidades pode afetar a trajetória laboral dos jovens e limitar suas chances de ter acesso a um trabalho decente no futuro. Ainda segundo a OIT, no início de 2021, a taxa média de desemprego na América Latina e Caribe entre a parcela da população na faixa de 15 a 24 anos foi de 23,8%<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> BRASIL. Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013. Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude -SINAJUVE. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 150, n. 150, p. 1-4, 5 ago. 2013. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&data=06/08/2013&pagina=1>. Acesso em: 23 mar. 2023.

<sup>2</sup> Quase nove em dez jovens empregados no último ano estão informais. Disponível em: <https://exame.com/economia/quase-9-em-10-jovens-que-acharam-emprego-no-ultimo-ano-estao-informais/>. Acesso em: 14 jul. 2020.

<sup>3</sup> Estudo revela que quase 90% dos empregos dos jovens brasileiros são informais. Disponível em: <https://cidadania23.org.br/2019/09/03/estudo-revela-que-quase-90-dos-empregos-dos-jovens-brasileiros-sao-informais/>. Acesso em: 14 jul. 2020.

<sup>4</sup> Jovem que chega ao mercado de trabalho na recessão sofre efeitos negativos durante toda a vida. Disponível em: <https://valor.globo.com/eu-e/noticia/2020/07/03/jovem-que-chega-ao-mercado-de-trabalho-na-recessao-sofre-efeitos-negativos-durante-toda-a-vida.ghtml>. Acesso em: 14 jul. 2020.

<sup>5</sup> Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/140066-oit-alerta-para-risco-de-gera%C3%A7%C3%A3o-do-confinamento-com-crise-do-emprego-entre-os-jovens>.

No caso do Brasil, a baixa geração de empregos observada nos últimos dois anos impactou mais negativamente na taxa de ocupação da população mais jovem, agravando esse quadro. Segundo a apuração do IBGE, o índice de desemprego no terceiro trimestre de 2021 foi de 40,4% para os jovens entre 14 e 17 anos, enquanto para a faixa de 18 a 24 anos de idade foi de 25,7%<sup>6</sup>. Já a consultoria IDados constatou que, até o segundo trimestre de 2021, cerca de 12,3 milhões de jovens brasileiros de 18 a 29 anos estavam sem estudar ou trabalhar, o que representava cerca de 30% dos jovens nessa faixa etária<sup>7</sup>.

O contexto pandêmico também aumentou o número de pessoas em situação de vulnerabilidade. O desemprego e o fechamento de escolas levaram muitas crianças e adolescentes a trabalhar para contribuir com a renda familiar. É importante lembrar que, de acordo com os dados da PNAD Contínua 2019, cerca de 1,8 milhão de crianças e adolescentes de 5 a 17 anos já estavam em situação de trabalho infantil no Brasil antes da pandemia<sup>8</sup>.

Diante desse cenário, a aprendizagem profissional assume papel fundamental, pois representa a principal política pública de inserção dos jovens no mercado de trabalho e de primeiro emprego e renda. O Programa de Aprendizagem funciona com uma dupla frente: o jovem cumpre parte da carga horária numa instituição de ensino e a outra parte na empresa, exercendo função de aprendiz, com todos os direitos trabalhistas assegurados e a devida anotação na carteira de trabalho.

Dessa forma, o contrato de aprendizagem representa uma importante alternativa para reter ou atrair adolescentes e jovens de volta aos estudos, de modo a ampliar sua escolaridade com uma formação profissional e experiência de trabalho, necessárias para a inserção laboral protegida e qualificada via emprego formal. Essa configuração lhes permite superar a condição de trabalhador inexperiente e/ou sem qualificação profissional exatamente pela vivência do primeiro emprego.

Ao promover as condições para a transição entre a escola e o mundo do trabalho, o Programa possibilita aos jovens construir seu próprio itinerário profissional, ampliando horizontes e expectativas de futuro. Aliada a isso, a aprendizagem também ajuda a combater o trabalho infantil, a precarização do trabalho e a rotatividade, especialmente entre aqueles em situação de vulnerabilidade e/ou risco social.

Cumprir mencionar ainda que a adesão a esse Programa pelas empresas também representa uma oportunidade para que possam manter empregados com qualificação de excelência para atender às suas necessidades. Ao selecionar pessoal qualificado para trabalhos futuros, elas poderão obter ganhos de produtividade que lhes permitirão recuperar parte do que foi investido na formação do aprendiz.

Sempre alinhado às demandas da sociedade, do setor produtivo e do governo, o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac), desde a sua criação na década de 1940, tem o compromisso de promover a aprendizagem comercial, preparando jovens para o emprego formal, em atendimento às demandas de qualificação profissional das empresas do setor terciário.

Nesse contexto, este documento, “Diretrizes Nacionais dos Programas de Aprendizagem Profissional no Senac”, tem por finalidade expor e sistematizar os compromissos e princípios que regem a atuação do Senac, observando a legislação e as políticas públicas de educação profissional vigentes. Isso se reflete em orientar a operacionalização da oferta desses programas, apresentando os principais aspectos, nos âmbitos legal, operacional e pedagógico, que demonstram a ressignificação e a revitalização da aprendizagem no Senac.

Tais orientações se traduzem em ações voltadas para atender às demandas do comércio de bens, serviços e turismo, de forma a reforçar o posicionamento da Instituição como referência brasileira em educação para o trabalho, para conciliar iniciativas de promoção social, de relacionamentos empresariais e de comprometimento com a sociedade, por meio da oferta de educação profissional de excelência em seus programas de aprendizagem.

<sup>6</sup> PNAD Contínua – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Disponível em: [https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm\\_source=landing&utm\\_medium=expli-ca&utm\\_campaign=desemprego](https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=expli-ca&utm_campaign=desemprego).

<sup>7</sup> Disponível em: <https://blog.idados.id/idados-no-estado-12-milhoes-de-jovens-no-brasil-nao-estudam-nem-trabalham/>.

<sup>8</sup> Trabalho Infantil no Brasil. Disponível em: <https://fnpeti.org.br/cenario/>.

# Sumário

<b>Apresentação</b>	<b>3</b>
<b>1. Marcos legais do Programa de Aprendizagem Profissional</b>	<b>6</b>
<b>2. Dimensões do Programa de Aprendizagem Profissional</b>	<b>8</b>
2.1 Empresas	8
2.2 Atendimento aos aprendizes	8
2.3 Contrato de aprendizagem profissional	9
<b>3. Organização da aprendizagem profissional do Senac</b>	<b>15</b>
3.1 Programa de Aprendizagem Profissional do Senac	15
3.2 Aprendizagem profissional de qualificação	15
3.3 Aprendizagem profissional técnica de nível médio	17
3.4 Organização dos planos de cursos de aprendizagem	19
3.5 Modalidades de ensino	19
<b>4. Operacionalização da aprendizagem profissional no Senac</b>	<b>22</b>
4.1 Matrícula nos programas de aprendizagem	22
4.2 Registro no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional – CNAP	23
4.3 Corpo técnico-pedagógico	25
4.4 Infraestrutura e ambientes pedagógicos	26
4.5 Recursos tecnológicos	27
4.6 Certificação da aprendizagem profissional	27
<b>5. Avaliação e monitoramento dos Programas de Aprendizagem Profissional</b>	<b>28</b>
<b>Referências</b>	<b>29</b>

# 1. Marcos legais do Programa de Aprendizagem Profissional

A Constituição Federal de 1988 afirma, em seu artigo 227, que é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

A política pública da aprendizagem profissional é regulada pela Lei nº 10.097/2000, mais conhecida como Lei da Aprendizagem, que altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelecida pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943.

A aprendizagem profissional é um instrumento que garante aos adolescentes e jovens qualificação profissional por meio da obrigação legal de cumprimento de cota de contratação de aprendizes pelas empresas, que se tornam responsáveis pela formação técnico-profissional metódica desse público-alvo.

- A Lei da Aprendizagem dispõe que estabelecimentos de qualquer natureza devem contratar jovens de 14 a 24 anos como aprendizes, num percentual de 5% a 15%, de acordo com a média da quantidade de trabalhadores no estabelecimento cujas funções demandem formação profissional. A idade máxima de 24 anos não se aplica às pessoas com deficiência.
- O contrato de trabalho a ser celebrado no contexto dessa política tem caráter especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao jovem inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz assume a responsabilidade de executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Ao longo dos anos, o Executivo federal tem introduzido adequações para a aprendizagem profissional, tanto por meio de atualizações da legislação como pelo aprimoramento da política de inserção dos jovens no mercado de trabalho. Nesse sentido, são destacados a seguir os principais marcos normativos publicados que envolvem essa temática.

- Portaria nº 723/2012, que, entre outros encaminhamentos, instituiu o Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem Profissional (Conap), com a finalidade de orientar as entidades educacionais e direcionar a elaboração dos programas de aprendizagem profissional. O catálogo passa por constante atualização, o que permite a inclusão de novos títulos pelas instituições de educação, de acordo com as demandas oriundas das empresas. Essa portaria estabelecia também que os cursos de aprendizagem profissional fossem organizados de acordo com o itinerário formativo do curso técnico correspondente e suas respectivas qualificações profissionais.
- Lei nº 13.420/2017, que alterou dispositivos da CLT para incentivar a formação técnico-profissional de adolescentes e jovens em áreas relacionadas à gestão e à prática de atividades desportivas e à prestação de serviços relacionados à infraestrutura, à organização e à promoção de eventos esportivos.
- Lei nº 13.467/2017, que reformulou a CLT. Entre as alterações, houve a inclusão do artigo 611-A, que estabelece a prevalência do acordado em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho sobre o legislado, garantindo, porém, por meio do artigo 611-B, a impossibilidade da supressão ou redução de direitos dos trabalhadores, inclusive menores, como no inciso XXIII, que proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos, e no XXIV, que garante medidas de proteção legal de crianças e adolescentes.

- Portaria nº 634/2018, que alterava a Portaria nº 723/2012 nas questões relativas à distribuição de carga horária do programa e às regras da aprendizagem a distância.
- Decreto nº 9.579/2018, que revogou o Decreto 5.598/2005, cuja regulamentação da contratação de aprendizes foi incorporada ao capítulo V da nova normativa.
- Instrução Normativa nº 146/2018, que estabelecia as diretrizes sobre a fiscalização do cumprimento das normas relativas à aprendizagem profissional, assim como orientava, em consonância com todo o ordenamento jurídico, os atos ou normas que tendem a completar o disposto em leis, decretos, resoluções ou portarias.
- Portaria MTP nº 671/2021, que regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho, entre as quais se destacam as diretrizes para execução dos programas de aprendizagem profissional. A normativa atual consolida diversas matérias referentes às questões educacionais, contratuais, trabalhistas e sistêmicas que incidem diretamente nas ofertas dos programas de aprendizagem, dando destaque especial ao Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional (CNAP), destinado ao cadastramento das entidades qualificadoras, dos programas de aprendizagem profissional e dos aprendizes. Com a nova normativa, foram revogadas as portarias nº 723/2012 e nº 634/2018.
- Instrução Normativa nº 2/2021, que dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho em situações de fiscalização do trabalho infantil e do adolescente trabalhador e no cumprimento das normas relativas à aprendizagem profissional, entre outras. Esse dispositivo revogou a Instrução Normativa nº 146/2018.
- Medida Provisória nº 1.116/2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres e Jovens e altera a Lei nº 11.770/2008 e os artigos nº 428, 429, 430, 431, 432 e 434 do Decreto-Lei nº 5.152/1943, que aprova a Consolidação da Lei do Trabalho (CLT). A referida normativa foi regulamentada, porém foram excluídos os artigos que tratavam da aprendizagem profissional e mantidas apenas as prerrogativas relativas à empregabilidade das mulheres.
- Decreto nº 11.061/2022, que altera os decretos nº 9.579/2018 e nº 10.905/2021, para dispor sobre o direito à profissionalização de adolescentes e jovens por meio de programas de aprendizagem profissional. Essa normativa é decorrente da Medida Provisória nº 1.116/2022, que alterou artigos da CLT, que regulamenta a Política da Aprendizagem Profissional, a partir da redação dada pela Lei nº 10.097/2000.
- Decreto nº 11.479/2023, que altera o Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, para dispor sobre o direito à profissionalização de adolescentes e jovens por meio de programas de aprendizagem profissional.
- Portaria MTE nº 3.544/2023, que versava sobre a aprendizagem profissional, o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional e o Catálogo Nacional de Aprendizagem Profissional. Esta normativa revogou os artigos 314 a 397 da Portaria MTP nº 671/2021.
- Portaria MTE nº 3.872/2023, que dispõe sobre a aprendizagem profissional, o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional e o Catálogo Nacional de Aprendizagem Profissional. A normativa revogou os artigos 314 a 397 da Portaria MTP nº 671/2021 e a Portaria MTE nº 3.544/2023.

## 2. Dimensões do Programa de Aprendizagem Profissional

O compromisso do Senac com a qualidade da educação dos cidadãos brasileiros se traduz na excelência da execução dos programas de aprendizagem profissional e pressupõe a interação entre os diversos agentes do processo educativo-produtivo.

O presente capítulo apresenta atribuições e responsabilidades das empresas e dos aprendizes.

### 2.1 Empresas

Os programas de aprendizagem profissional têm foco no desenvolvimento das competências necessárias à formação integral dos jovens para o ingresso e manutenção no mercado de trabalho. Ao contratá-los, as empresas deverão inscrevê-los nos programas de aprendizagem profissional em áreas correlatas e em proporções semelhantes às dos demais empregados do estabelecimento.

Ao fazerem parte desse programa, os empregadores, além de cumprirem a legislação como contratantes de aprendizes, assumem papel de parceiros da ação educativa, atuando no processo de transformação desses jovens, a partir do momento que criam oportunidades de trabalho, propiciando a construção de uma sociedade digna, produtiva, com melhor qualidade de vida e, conseqüentemente, em condições de contribuir para o desenvolvimento do país.

Qualquer empresa pode se integrar ao programa, porém o Senac atende, de forma prioritária, mas não exclusiva, os aprendizes encaminhados pelas empresas do setor do comércio de bens, serviços e turismo que, de acordo com a legislação em vigor, contribuem com a arrecadação compulsória para o Senac da GFIP/DC-TFWeb, Guia da Previdência Social (GPS) e/ou DARF e de informações à Previdência Social com o código 515. As empresas não contribuintes poderão encaminhar os alunos à Instituição, desde que haja vagas.

#### 2.1.1 Cota de aprendizes

Os estabelecimentos de qualquer natureza têm obrigação legal de cumprimento de cota de contratação de aprendizes, fixada entre 5% e 15%, calculada de acordo com a média do número de empregados cujas funções demandem formação profissional, e de matriculá-los em cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem em áreas correlatas e em proporções semelhantes às dos demais trabalhadores do estabelecimento cumpridor da cota de aprendizagem profissional.

O cumprimento da cota é facultativo quando se trata de microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP), incluindo as que fazem parte do Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições, denominado “Simples”.

Caso uma empresa de médio ou grande porte com contrato em vigor com aprendizes tenha sua natureza reclassificada pela Receita Federal para ME ou EPP, ainda assim deverá cumprir, sem alteração dos termos, o contrato especial de trabalho assinado e registrado em carteira até o término do cronograma do programa.

### 2.2 Atendimento aos aprendizes

Aprendizes são adolescentes e jovens de 14 a 24 anos que firmam contrato especial de trabalho com estabelecimentos que têm obrigação legal de cumprimento de cota de contratação e matrícula desse grupo de pessoas em cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem.

Segundo a legislação vigente, a contratação de aprendizes deve priorizar os adolescentes com idade entre 14 e 18 anos, sendo vedado aos menores de 18 anos o exercício de atividades insalubres ou perigosas. Além disso, também é necessário que os participantes do programa atendam aos critérios de baixa renda baseados na renda familiar *per capita*, conforme definidos pelo Programa Senac de Gratuidade (PSG).

A seleção do aprendiz é feita pelo empregador, que dispõe de total liberdade para sua escolha, desde que observados o princípio constitucional da igualdade, a vedação a qualquer tipo de discriminação atentatória aos direitos às liberdades fundamentais, bem como os requisitos de acesso indicados nos planos de curso. Entretanto o Senac também pode participar do processo de seleção dos alunos.

A condição de aprendiz pressupõe matrícula em cursos específicos de aprendizagem profissional. Esses cursos devem promover formação técnico-profissional e apresentar atividades meticulosamente organizadas em ações de complexidade progressiva compatíveis com a formação integral do sujeito e a qualificação específica para ingresso e manutenção no mundo do trabalho. As atividades devem ser desenvolvidas em instituições de educação profissional e também no ambiente de trabalho da empresa contratante.

Os jovens aprendizes devem estar obrigatoriamente matriculados e frequentando a escola regular (§ 1º do art. 428 da CLT), caso não tenham concluído o ensino médio. No entanto, nas localidades onde não houver oferta de ensino médio, sua contratação poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que o aprendiz já tenha concluído o ensino fundamental (art. 428, § 7º, da CLT).

A pessoa com deficiência também pode ser aprendiz. Neste caso, a comprovação da escolaridade deve considerar as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização (art. 428, § 6º e § 8º).

### 2.2.1 Aprendiz com deficiência (PCD)

A Lei nº 13.146/2015, que instituiu Estatuto da Pessoa com Deficiência, define a pessoa com deficiência como aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o que, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

- O parágrafo 5º do art. 428 da CLT versa que não se aplica o limite de 24 anos de idade para contratação de aprendizes com deficiência.
- Para fins do contrato de aprendizagem, devem ser consideradas, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas à profissionalização. Além disso, caso haja necessidade de prorrogar o período de dois anos, este tempo deve ser fundamentado nos aspectos relacionados à deficiência e avaliado individualmente, devendo ser elaborado plano de curso complementar.
- Os ambientes de aprendizagem devem estar adequados às condições de acessibilidade necessárias ao aprendiz com deficiência, conforme descrito nos arts. 2º e 24 do Decreto nº 6.949/2009, que promulga a Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU).
- O artigo 18 da Portaria MTE nº 3.872/2023 estabelece como uma de suas diretrizes que à pessoa com deficiência deve ser garantida a acessibilidade aos espaços físicos e de comunicação e a adequação da metodologia e da organização do trabalho às peculiaridades do aprendiz, de forma a garantir condições de acesso, permanência, participação e aprendizagem.
- Para este público, a rescisão antecipada do contrato de aprendizagem por desempenho insuficiente ou inadaptação não pode ocorrer quando constatado ausência de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades.

## 2.3 Contrato de aprendizagem profissional

O contrato de aprendizagem profissional é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz inscrito em programa de aprendi-

zagem profissional 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 à formação profissional.

O estabelecimento cumpridor da cota de aprendizagem é o responsável pela contratação e inscrição do jovem em um programa de aprendizagem em áreas correlatas às dos demais empregados do estabelecimento cujas funções demandem formação profissional, devendo ser constituído por um conjunto de atividades teóricas, básicas, específicas e práticas pedagogicamente articuladas entre si. O objetivo é desenvolver competências profissionais, conhecimentos, habilidades e atitudes organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente laboral, possibilitando ao aprendiz o desenvolvimento profissional, de sua cidadania e da compreensão do mercado de trabalho.

O artigo 49 do Decreto 9.579/2018 reforça que tais tarefas devem obedecer aos princípios de garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino básico, de cumprimento de horário especial para o exercício dessas atividades e de recebimento de qualificação profissional adequada ao mercado de trabalho. Em contrapartida, o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as atividades necessárias à qualificação para a qual foi contratado.

Esse contrato especial não poderá ser superior a dois anos, exceto para as pessoas com deficiência. Neste caso, de acordo com o § 1º do art. 68 da Portaria MTE nº 3.872/2023, o tempo excedente deverá ser fundamentado em aspectos relacionados à deficiência, vedada em qualquer caso a contratação de aprendiz por prazo indeterminado.

É importante ressaltar que deverão ser observadas as proibições de trabalho do menor de 18 anos nas atividades descritas na Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil, mais conhecida como LISTA TIP, promulgada pelo Decreto nº 6.481/2008.

Conforme o artigo 68 da Portaria MTE nº 3.872/2023, as informações que devem estar expressamente indicadas no contrato de aprendizagem são:

- termo inicial e final do contrato de aprendizagem, que deve coincidir com o início e o término do programa;
- nome e número do curso (protocolo de habilitação do curso no CNAP) em que o aprendiz está vinculado e matriculado (e respectivo código da CBO), com indicação das cargas horárias teórica e prática e obediência aos critérios estabelecidos na regulamentação do Ministério do Trabalho e Previdência;
- função (e respectivo código da CBO), jornadas diária e semanal, de acordo com a carga horária estabelecida no curso de aprendizagem, e horários das atividades teóricas e práticas;
- remuneração pactuada;
- dados do empregador, do aprendiz e da entidade qualificadora;
- local de execução das atividades teóricas e práticas do curso de aprendizagem;
- descrição das atividades práticas que o aprendiz desenvolverá durante o curso de aprendizagem;
- calendário de aulas teóricas e práticas do curso de aprendizagem.

É permitida a emissão do contrato de aprendizagem profissional com assinaturas de forma física ou digitalizada/eletrônica, conforme definição do Departamento Regional. Cabe ressaltar que, em ambos os casos, todas as partes envolvidas deverão assinar o referido documento.

É importante destacar que, após a contratação, a empresa e o Senac devem acompanhar a frequência do aprendiz, por meio de controle encaminhado periodicamente pela empresa, conforme documento específico do Departamento Regional.

Cabe mencionar que, conforme previsto no artigo 79 da Portaria MTE nº 3.872/2023, o teletrabalho pode ser adotado nos contratos de aprendizagem, contudo deverá:

- I. observar as regras da aprendizagem profissional, inclusive o princípio da gratuidade para o jovem aprendiz;
- II. ser compatível com as atividades práticas do contrato de aprendizagem; e
- III. ser adotado aos empregados do setor no qual o aprendiz estiver alocado, vedada a adoção dessa modalidade de trabalho exclusivamente aos aprendizes.

### 2.3.1 Carteira de trabalho do aprendiz

A legitimidade do contrato de aprendizagem requer anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), matrícula e frequência no programa realizado pelo Senac e na escola regular, caso não tenha concluído o ensino médio.

Cabe destacar que, de acordo com o art. 14 da CLT, alterado pela Lei nº 13.874/2019, a CTPS digital equivale à CTPS física, e por isso a segunda não é mais exigida nas fiscalizações. Dessa forma, a comunicação pelo empregado do número de inscrição no CPF equivale à apresentação da carteira de trabalho digital. A carteira em meio físico tem aplicação apenas de forma excepcional, quando o empregador não for obrigado a usar o Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais (eSocial).

Quando o jovem ainda não tem número de CTPS (primeiro emprego), o número da CTPS digital é “criado” pelo próprio empregador na ocasião do envio das informações de registro do trabalhador pelo eSocial. O trabalhador pode consultar as anotações em sua CTPS digital por meio de um aplicativo ou pela internet. Caso o jovem já tenha número de CTPS, o novo vínculo empregatício é também anotado na CTPS digital, e não mais em sua versão física. Assim, para confirmar o registro do aprendiz, bem como para controlar e acompanhar o seu vínculo com a empresa, em vez da cópia da CTPS física, o Departamento Regional poderá solicitar ao empregador o extrato do registro do aprendiz no eSocial ou uma cópia da CTPS digital ao aprendiz.

### 2.3.2 Jornada do aprendiz

A jornada do aprendiz compreende as horas destinadas à formação educacional na instituição qualificadora e à prática profissional na empresa, simultâneas ou não, sem prorrogação ou compensação da jornada; e cabe ao Senac, junto com o empregador, defini-la, respeitando as cargas horárias estabelecidas nos cursos do programa de aprendizagem e, se for o caso, o horário escolar.

- Os Departamentos Regionais do Senac, em parceria com as empresas que contrataram os aprendizes, devem organizar e definir a(s) jornada(s) diária e semanal considerando o perfil dos aprendizes quanto à faixa etária e à escolaridade, para que lhes seja garantido o direito à frequência à escola regular e o tempo dedicado aos estudos, salvo quando o aprendiz já tiver concluído o ensino médio.
- Para os que ainda não concluíram o ensino fundamental, não poderá exceder seis horas diárias, computadas as horas destinadas à formação educacional e à prática profissional na empresa, cuja proporção deverá estar prevista no contrato, de acordo com o art. 432 do Decreto-Lei nº 5.452/1943.
- Para os que concluíram o ensino fundamental, não poderá exceder oito horas diárias, computadas as horas destinadas às atividades teóricas, conforme legislação vigente, sendo vedada jornada diária de oito horas somente com atividades práticas, de acordo com o §1º, do artigo 77, da Portaria MTE nº 3.872/2023.
- O tempo de deslocamento entre empresa e escola deve ser computado na jornada diária do aprendiz, de acordo com o §1º, do artigo 77, da Portaria MTE nº 3.872/2023.
- O trabalho aos feriados não é permitido, pois exigiria a concessão de folga semanal compensatória, conforme determinação legal, o que é vedado aos aprendizes nos termos do art. 432 da CLT.

- Quando o menor de 18 anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um deverão ser totalizadas, segundo art. 63 do Decreto nº 9.579/2018. O Senac deverá observar, ainda, os demais direitos assegurados pelo ECA no momento da fixação da jornada do aprendiz adolescente na faixa etária de 14 a 18 anos.

### 2.3.3 Trabalho noturno

De acordo com o art. 404 da CLT, é vedado ao menor de 18 anos o trabalho urbano noturno, entre as 22h de um dia e as 5h do dia seguinte. Já para o trabalho rural, o art. 7º da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, considera como trabalho rural noturno o executado das 21h de um dia às 5h do dia seguinte, na lavoura, e das 20h de um dia às 4h do dia seguinte, na atividade pecuária. Quanto ao aprendiz com idade superior a 18 anos, não há vedação legal ao trabalho noturno, sendo-lhe assegurado o pagamento do respectivo adicional.

### 2.3.4 Trabalho perigoso ou insalubre

O aprendiz com idade superior a 18 anos pode trabalhar em ambiente insalubre ou perigoso desde que lhe seja assegurado o pagamento do adicional respectivo. Excepcionalmente, é permitida a contratação de aprendizes menores para prática profissional nas empresas que apresentem ambientes e/ou funções perigosas e insalubres, desde que atendidos os procedimentos determinados pela legislação em vigor:

- elaboração de parecer técnico circunstanciado, assinado por profissional da empresa contratante legalmente habilitado em segurança e saúde do trabalho, que ateste a ausência de risco que possa comprometer a saúde e a segurança do adolescente, a ser depositado na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego da circunscrição onde ocorrerem as referidas atividades (Decreto nº 6.481/08, art. 2º, § 1º, II); e/ou
- Execução integral das atividades práticas em ambiente simulado que garanta plenamente a saúde, a segurança e a moral dos aprendizes.

### 2.3.5 Férias

Como todos os empregados, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato, o aprendiz tem direito ao gozo de férias, sendo possível seu parcelamento. Ainda que as férias sejam concedidas em mais de um período ou de forma mista (usufruídas em um período e o restante indenizado), no caso dos menores de 18 anos, deverão coincidir com as férias escolares, sendo proibido ao empregador estabelecê-las em período diverso ao definido no Programa de Aprendizagem, conforme art. 68 do Decreto nº 9.579/2018.

De acordo com o artigo 75 da Portaria 3.872/2023, quando a empresa oferecer férias coletivas aos demais empregados, esse período deverá ser considerado como licença remunerada ao aprendiz, não sendo entendido como período de férias nas seguintes hipóteses:

- quando divergirem do período de férias previsto no curso de aprendizagem;
- quando não coincidirem com o período de férias escolares para os aprendizes menores de 18 anos de idade;
- quando houver atividades teóricas na entidade qualificadora durante o período das férias coletivas, situação em que o aprendiz deverá continuar frequentando as aulas.

### 2.3.6 Estabilidade do aprendiz em casos de gestação, licença-maternidade e demais afastamentos

Afastamentos por ocasião de licença-maternidade, acidente de trabalho ou auxílio-doença não constituem, por si só, causa para rescisão do contrato, produzindo os mesmos efeitos que nos contratos de prazo indeterminado.

De acordo com o definido no artigo 82 da Portaria MTE nº 3.872/2023, a gestante empregada como aprendiz tem direito à estabilidade provisória conforme previsto na Constituição. Por se tratar de um contrato por tempo determinado, portanto com início e fim, a estabilidade não interfere na duração do programa de aprendizagem.

Segundo essa portaria, ante o período da licença-maternidade, a aprendiz se afastará de suas atividades educacionais e laborais, sendo-lhe garantido o retorno ao mesmo curso de aprendizagem, caso ainda esteja em andamento.

Na hipótese de o prazo inicialmente pactuado para o término do contrato de aprendizagem ter sido alcançado durante a gestação ou no período de estabilidade, deverá o estabelecimento contratante elaborar aditivo contratual, prorrogando-o até o último dia do período da estabilidade, ainda que tal medida resulte em contrato superior a dois anos ou mesmo que a aprendiz alcance 24 anos. Nesse caso, devem permanecer inalterados todos os pressupostos do contrato inicial – jornada de trabalho, salário, encargos, função exercida, entre outros –, mantendo a aprendiz exclusivamente em atividades práticas.

As regras previstas para a aprendiz gestante também se aplicam aos casos de estabilidade acidentária. Da mesma forma, o afastamento do aprendiz em virtude das exigências do serviço militar ou de outro encargo público não caracteriza motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregado, conforme dispositivos do art. 472 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Para todos esses casos, é necessário haver acordo prévio entre as partes interessadas, incluindo a entidade qualificadora, que deverá elaborar um cronograma de reposição de atividades referentes a tal período, conforme previsto no artigo 84 da Portaria MTE nº 3.872/2023. É importante destacar que nas situações em que não for possível ao aprendiz concluir a formação prevista no programa de aprendizagem, poderá ser-lhe concedido uma declaração de conclusão das unidades curriculares realizadas.

### 2.3.7 Salário do aprendiz

Segundo o § 2º do art. 428 da CLT e o artigo 81 da Portaria MTE nº 3.872/2023, é garantida ao aprendiz a preservação da condição mais benéfica entre as listadas abaixo:

- o salário-mínimo hora, considerado para tal fim o valor do salário-mínimo nacional;
- o salário-mínimo regional fixado em lei, para os estados que adotam o piso regional;
- o piso da categoria previsto em instrumento normativo, quando houver previsão expressa de aplicabilidade ao aprendiz.

Cabe destacar que, para fins do cálculo do salário do aprendiz, deve-se computar, além do total das horas destinadas às atividades práticas, as horas destinadas às atividades teóricas, o descanso semanal remunerado e os feriados.

### 2.3.8 Extinção do contrato especial de trabalho

Conforme legislações vigentes, o Contrato de Aprendizagem será extinto no seu termo ou exatamente no dia em que o aprendiz completar a idade máxima prevista em lei, exceto na hipótese de aprendiz com deficiência; ou ainda, antecipadamente, nas seguintes hipóteses:

- desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, por meio de laudo elaborado em conjunto pelo Senac e pela empresa;
- falta disciplinar grave (nos termos do art. 482 do Decreto Lei 5.452/43);
- constatação de ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo, caracterizada por meio de declaração emitida pela instituição de ensino;
- a pedido do aprendiz;

- encerramento das atividades da empresa, morte do empregador constituído em empresa individual e falência (§ 2º art. 483 do Decreto-Lei 5.452/1943);
- rescisão indireta (artigo 71, item III, letra g, da Portaria MTE nº 3.872/2023).

Nos casos de rescisão do contrato de aprendizagem, o pagamento das verbas rescisórias deverá ser feito nos prazos estabelecidos no § 6º do art. 477 da CLT. O aprendiz também deve receber do empregador os documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes. Cabe salientar que, para esses casos, o empregador deverá contratar novo aprendiz, sob pena de infração ao disposto no art. 429 da CLT.

No caso de baixo rendimento, o art. 71 do Decreto nº 9.579/2018 orienta que o desempenho insuficiente ou a inadaptação do aprendiz referente às atividades do Programa de Aprendizagem deverá ser descrito e especificado em relatório elaborado pelo Senac em parceria com a empresa.

Tal relatório, conforme disposto no § 5º do art. 71 da Portaria MTE nº 3.872/2023, deve ser emitido anteriormente à dispensa do aprendiz e observar os seguintes requisitos mínimos:

- identificar o aprendiz, a função, o estabelecimento onde são realizadas as atividades práticas, o empregador, a data de início e de previsão de término do contrato;
- descrever os fatos motivadores da determinação de dispensa por desempenho insuficiente ou inadaptação;
- concluir de forma clara e direta sobre o desligamento do aprendiz por desempenho insuficiente ou inadaptação;
- ser assinado por profissional legalmente habilitado da entidade qualificadora.

É importante mencionar que a diminuição do quadro de pessoal da empresa, ainda que em razão de dificuldades financeiras ou de conjuntura econômica desfavorável, não autoriza a rescisão antecipada dos contratos de aprendizagem em curso, que devem ser cumpridos até seu termo final.

### 2.3.9 Continuidade do aprendiz na empresa após a conclusão do Programa de Aprendizagem

Segundo o § 4º do art. 71 da Portaria MTE nº 3.872/2023, ao término do contrato de aprendizagem, caso o empregador opte pela contratação definitiva do aprendiz, não há necessidade de rescisão, pois o contrato passará a vigorar por prazo indeterminado, com todos os direitos dele decorrentes. Para tanto, é preciso que sejam formalizadas as devidas alterações contratuais, incluindo a anotação na Carteira de Trabalho da nova condição do jovem, e realizados os ajustes quanto às obrigações trabalhistas.

Os direitos do jovem aprendiz são:

- Anotação na CTPS pela empresa contratante, conforme dados do contrato de aprendizagem;
- Remuneração mensal;
- 13º salário;
- Férias de 30 dias (após cada período de 12 meses de vigência do contrato);
- PIS (Programa de Integração Social);
- FGTS;
- INSS;
- Vale-transporte (VT);
- Verbas rescisórias (Anexo VIII da IN nº 2/2021).

## 3. Organização da aprendizagem profissional do Senac

Este capítulo trata da organização dos programas de aprendizagem profissional ofertados pelo Senac, que são elaborados nas modalidades de ensino presencial e a distância, nos termos da legislação e das normas vigentes.

### 3.1 Programa de Aprendizagem Profissional do Senac

A Aprendizagem Profissional é um programa técnico-profissional que prevê a formação educacional e a formação prática na empresa, as quais devem ser pedagogicamente articuladas entre si, com complexidade progressiva, possibilitando ao aprendiz o desenvolvimento profissional, de sua cidadania e da compreensão do mercado do trabalho.

O Programa de Aprendizagem Profissional do Senac se destina à preparação, inserção e manutenção de jovens no mundo do trabalho, a partir da oferta de programas de qualificação profissional ou técnico de nível médio, estruturados a partir da demanda das empresas, do estudo e de considerações em torno de uma ou mais ocupações, propiciando aos aprendizes o desenvolvimento de seus projetos de profissionalização. Cabe destacar que os cursos oferecidos pelo Senac têm Marcas Formativas, que são características a serem evidenciadas nos alunos ao longo do processo formativo<sup>9</sup>.

- A formação profissional nos cursos de aprendizagem se relaciona às ocupações reconhecidas pela CBO, conforme art. 18, § 1º da Portaria MTE nº 3.872/2023.
- Os cursos podem ser ofertados nas modalidades de ensino presencial ou a distância, conforme legislação definida pelo governo federal.
- O aluno realiza a formação escolar no Senac e as atividades práticas diretamente na empresa parceira ou em ambientes simulados, como os laboratórios pedagógicos. As atividades práticas devem ser planejadas e desenvolvidas sob orientação e responsabilidade conjunta do Senac e da empresa.
- Informações sobre as ofertas de aprendizagem devem ser registradas no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional (CNAP),<sup>10</sup> e é exigido que a definição dos títulos, a elaboração dos programas e a oferta de cursos de aprendizagem profissional do Senac sejam realizados em total conformidade com a legislação vigente.
- Somente após inscritos no CNAP os programas de aprendizagem passam a compor o Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem Profissional (Conap).
- Conforme disposto no parágrafo 6º, artigo 4º da Lei 13.415/2017, os cursos de aprendizagem profissional poderão integrar o novo ensino médio, por meio do V Itinerário Formativo – Formação Técnica e Profissional.

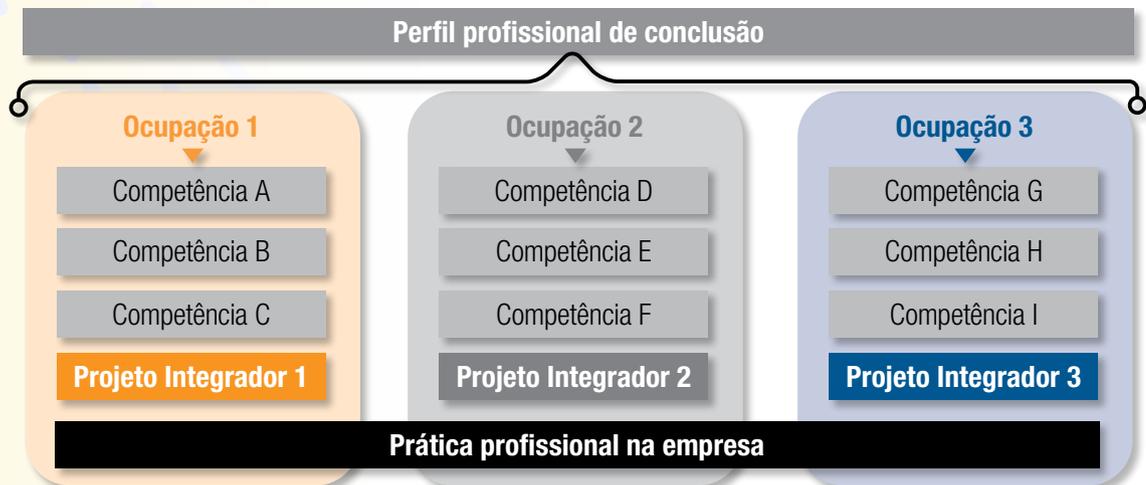
### 3.2 Aprendizagem Profissional de Qualificação

O Programa de Aprendizagem Profissional de Qualificação, no nível de formação inicial e continuada, oferece formação em ocupações com identidades reconhecidas pelo mercado de trabalho e codificadas na CBO, e dispõe de duas configurações curriculares:

- Desenho curricular com três ocupações do mesmo eixo tecnológico e segmento, com unidades curriculares próprias e respectivos projetos integradores que possibilitam ao jovem desenvolver competências de multiocupações na perspectiva de itinerários formativos.

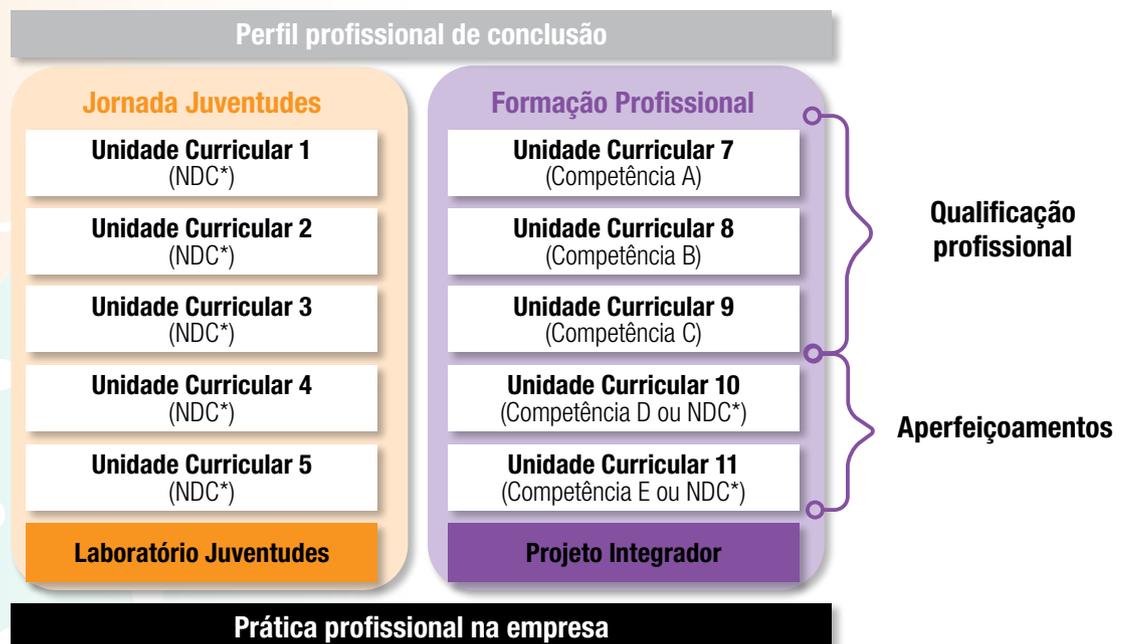
<sup>9</sup> Para mais informações sobre as Marcas Formativas do Senac, consultar o documento técnico Concepções e Princípios, disponível em: <http://www.extranet.senac.br/modelopedagogicosenac/pcs/doctec/Concepcoes%20e%20Principios.-virtual%202022.pdf>

<sup>10</sup> O CNAP é abordado em mais detalhes no item 4.2.

**Figura 1.** Desenho curricular para Programa de Aprendizagem com três ocupações

Fonte: SENAC. Departamento Nacional. Gerência de Programas e Diretrizes Educacionais.

- Desenho curricular com uma única ocupação que assegura a profissionalização associada a aperfeiçoamentos afins às temáticas próprias dos jovens, visando fortalecer o protagonismo do aluno no processo de ensino e aprendizagem e a promoção mais sistematizada das Marcas Formativas do Senac, a fim de garantir o desenvolvimento mais amplo e cidadão do aluno, enfatizando:
  - A formação profissional**, prioritariamente, com carga horária de 160 horas e aperfeiçoamentos afins a essa ocupação que totalizam 60 horas;
  - A formação cidadã**, constituída pela Jornada Juventudes,<sup>11</sup> composta por cinco unidades curriculares voltadas à abordagem de temáticas próprias ao universo dos jovens, além da Unidade Curricular de Natureza Diferenciada Laboratório Juventudes, totalizando 180 horas.

**Figura 2.** Desenho curricular para Programa de Aprendizagem com formação profissional e formação cidadã

\*NDC = Não desenvolve competência

Fonte: SENAC. Departamento Nacional. Gerência de Programas e Diretrizes Educacionais.

<sup>11</sup> Para conhecer mais sobre a nova proposta do Programa de Aprendizagem do Senac, em especial a Jornada Juventudes, acesse o documento técnico STEAM, disponível em: [http://www.extranet.senac.br/modelopedagogicosenac/pcs/doctec/STEAM\\_ok.pdf](http://www.extranet.senac.br/modelopedagogicosenac/pcs/doctec/STEAM_ok.pdf).

### 3.2.1 Características da oferta dos programas de aprendizagem de qualificação profissional

Os programas de aprendizagem de qualificação profissional do Senac cumprem com as legislações vigentes, em especial no diz respeito à Portaria MTE nº 3.872/2023, destacando:

- as diretrizes estabelecidas no art. 18 da Portaria MTE nº 3.872/2023, que dispõem dos conteúdos e temáticas que devem ser incorporados nos currículos de aprendizagem;
- a carga horária destinada à formação educacional no Senac deve representar 20% da carga horária total do programa de aprendizagem, ou no mínimo 400 horas, o que for maior, e no máximo 50% da carga horária total do Programa de Aprendizagem (art. 21);
- a partir dessas premissas, pode-se inferir que a carga horária da prática profissional deverá ter um mínimo de 50% e um máximo de 80% da carga horária total do Programa de Aprendizagem;
- o aprendiz só deve ser encaminhado para a prática profissional após cumprir no mínimo 10% da carga horária da fase escolar na entidade formadora, sendo as demais horas distribuídas no decorrer de todo o período do contrato, de forma a garantir a complexidade progressiva das atividades práticas. Essas atividades teóricas iniciais devem ser priorizadas na modalidade presencial, contudo podem ser desenvolvidas na modalidade a distância desde que seja disponibilizada toda a infraestrutura necessária ao acompanhamento das aulas e que não haja nenhum ônus aos aprendizes (§ 1º e 2º do art. 21);
- a entidade formadora poderá dispor de 10% da carga horária teórica do curso de aprendizagem presencial para o desenvolvimento de atividades de qualificação complementares, tais como: ações a distância, encontros temáticos, visitas culturais, entre outros, que devem estar previamente estipulados no plano de curso e integrar a carga horária teórica específica do curso (§ 4º do artigo 21);
- ao menos 50% do total da carga horária das atividades teóricas deve ser destinado às atividades teóricas específicas relativas à ocupação objeto do curso de aprendizagem profissional (art. 22).

### 3.3 Aprendizagem Profissional Técnica de Nível Médio

A Aprendizagem Profissional Técnica de Nível Médio se refere à oferta, parcial ou integral, de um curso técnico como parte da formação profissional dos programas de aprendizagem, seguindo as Diretrizes Curriculares Nacionais definidas pelo Conselho Nacional de Educação (CNE) e as diretrizes operacionais estabelecidas no Catálogo Nacional de Cursos Técnicos de Nível Médio do MEC. Nesse tipo de programa, a carga horária destinada à prática profissional na empresa deve ser acrescida à carga horária dos cursos técnicos para compor sua organização curricular.

**Figura 3.** Desenho curricular para Programa de Aprendizagem Técnica



\*As competências referem-se às do curso técnico correspondente.

Fonte: SENAC. Departamento Nacional. Gerência de Programas e Diretrizes Educacionais.

O Programa de Aprendizagem Profissional Técnica está estruturado a partir de dois arranjos de oferta:

► **Aprendizagem Técnica Exclusiva**, que possibilita a abertura de turmas nas quais todos os alunos têm contrato especial de trabalho. Nesse formato, o início do curso e do contrato de trabalho devem ser coincidentes, pois há necessidade de formação de turmas específicas para atender à solicitação das empresas.

- A carga horária da fase escolar é equivalente à do curso técnico correspondente.
- Infere-se, a partir do art. 21 da Portaria MTE nº 3.872/2023, que a carga horária da prática profissional do Programa de Aprendizagem Técnica Exclusiva deve ser igual ou superior à carga horária do curso técnico, respeitando as proporções estipuladas nesse artigo.

► **Aprendizagem Técnica Mista**, que possibilita que o aluno matriculado em uma habilitação técnica possa ser contratado como aprendiz no decorrer desse curso. Esse modelo garante maior flexibilidade de oferta e um atendimento mais ágil às demandas das empresas por vagas.

- O contrato de aprendizagem poderá ser celebrado após o início do curso regular de técnico, a qualquer tempo, desde que seja garantido o mínimo de 400 horas de atividades teóricas a partir da celebração do contrato de aprendizagem (§ 2º do art. 19). Logo, faz-se necessário avaliar se o estudante ainda tem esse mínimo de horas a cursar no Senac, independentemente da carga horária que já tenha cumprido na habilitação técnica.
- Conforme o § 4º do art. 68 da Portaria MTE nº 3.872/2023, os termos inicial e final do curso de aprendizagem técnica podem não coincidir com o início e o final do curso técnico de nível médio.
- Os alunos do PSG matriculados nos cursos técnicos devem ser priorizados, uma vez que a legislação da aprendizagem prevê que a formação profissional deve ser inteiramente gratuita ao aprendiz.
- A carga horária da prática profissional será no mínimo equivalente à fase escolar que representa o montante de carga horária que o aluno ainda tem a cumprir para concluir o curso técnico, respeitando os dispositivos do art. 21 da Portaria MTE nº 3.872/2023. Dessa forma, a extensão do Programa de Aprendizagem Técnica Mista variará para cada aprendiz, a partir das horas teóricas restantes do curso técnico somadas à carga horária da prática profissional da aprendizagem.

### 3.3.1 Características da oferta dos programas de aprendizagem técnica de nível médio

Para a oferta dessa aprendizagem, é preciso considerar diversos aspectos:

- as unidades de ensino devem ter autorização para oferta de habilitação técnica de nível médio;
- segundo o art. 16 da Portaria MTE nº 3.872/2023, poderão ser inseridos no CNAP programas de aprendizagem profissional quando regulamentados pelos Catálogos Nacionais do Ministério da Educação;
- mesmo os títulos incluídos automaticamente no Conap precisam ser inseridos no CNAP, como disposto no art. 19 da Portaria MTE nº 3.872/2023;
- não é exigido o cumprimento das diretrizes estabelecidas no art. 18 da referida Portaria;
- não é preciso atender o mínimo de 10% da carga horária da fase escolar antes do encaminhamento do aprendiz para a prática profissional, como definido no § 1º do art. 21;
- a carga horária deverá seguir o disposto no § 2º do art. 19 e no caput do art. 21 da Portaria MTE nº 3.872/2023<sup>12</sup>;

<sup>12</sup> Segundo o art. 21 da Portaria MTE nº 3.872/2023, a carga horária das atividades teóricas deverá representar, no mínimo, 20% da carga horária total e, no máximo, 50% carga horária total do Programa de Aprendizagem. Pode-se deduzir, portanto, que a carga horária da prática profissional deverá ter um mínimo de 50% e um máximo de 80% da carga horária total do Programa de Aprendizagem.

- na modalidade presencial, é facultado à entidade formadora dispor de 10% da carga horária teórica para o desenvolvimento de atividades de qualificação complementares, tais como as executadas a distância, encontros temáticos, visitas culturais, entre outras, que devem estar previamente estipuladas no plano de curso (§ 4º, art. 21);
- ao aluno será conferido o diploma do curso técnico correspondente, devidamente registrado e validado pelo MEC, no qual deve ser apostilado com citação da participação em Programa de Aprendizagem e menção à carga horária cumprida na empresa;
- o limite de duração do contrato da aprendizagem não pode ultrapassar dois anos, de acordo com o § 3º do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), exceto para as pessoas com deficiência.

### 3.4 Organização dos planos de cursos de aprendizagem

De modo a promover uma educação de qualidade, o Senac assume o compromisso de elaborar um documento referencial que oriente a ação docente. Nesse sentido, os planos de cursos de aprendizagem estão embasados pelo Modelo Pedagógico do Senac e estabelecem as principais diretrizes didático-pedagógicas para oferta dos cursos de aprendizagem profissional, conforme legislações específicas.

- Devem ser elaborados a partir do perfil profissional de uma ou mais ocupações do mesmo itinerário formativo, de acordo com definição específica de cada programa de aprendizagem, de forma que o desenho curricular explicita em sua estrutura o conjunto de atividades da formação educacional e da prática profissional na empresa.
- Precisam contemplar as competências a serem desenvolvidas no âmbito das qualificações profissionais, os projetos integradores que articulam as respectivas unidades curriculares e as Marcas Formativas do Senac, incluindo a específica da aprendizagem.
- Necessitam de revisões periódicas, de modo a mantê-los sempre atualizados e alinhados às mudanças do mundo do trabalho, às transformações tecnológicas e às exigências legais, entre outros aspectos.

### 3.5 Modalidades de ensino

O Senac oferta cursos de aprendizagem profissional nas modalidades de ensino presencial e a distância.

- **Aprendizagem presencial** é a modalidade por meio da qual a formação educacional ocorre no Senac e conta com estrutura adequada para o desenvolvimento desses programas, de forma a manter a qualidade do processo de ensino.
- **Aprendizagem a distância (EAD)** se caracteriza pelo conjunto de atividades teóricas do contrato de aprendizagem que são desenvolvidas por mediação de tecnologia da informação e comunicação, de forma síncrona, realizadas em tempo real, salvo em casos de cursos de nível técnico, segundo o art. 2º da Portaria MTE nº 3.872/2023.

A Portaria MTE nº 3.872/2023 estabelece a prerrogativa de realização de cursos de aprendizagem no modelo híbrido, que combinam atividades presenciais e não presenciais, e podem ser ofertados apenas no contexto da Economia 4.0, exclusivamente para maiores de 18 anos que tenham concluído o ensino médio. De acordo com o § 3º do art. 42, a carga horária total dos cursos deverá ser dividida em, no máximo, 70% a distância e, no mínimo, 30% presencial.

#### 3.5.1 Aprendizagem a distância: pontos de atenção

- As propostas de programas de aprendizagem a distância são autorizadas pelo Departamento de Políticas de Trabalho para a Juventude (extinta Subsecretaria de Capital Humano) para inserção no CNAP

após avaliação de sua adequação ao estabelecido nos termos da Subseção III da Seção V, do Capítulo II da Portaria MTE nº 3.872/2023, exceto nos casos de estado de calamidade pública ou de emergência, declarados pela autoridade pública competente nacional ou local, conforme art. 40 da Portaria.

- De acordo com o art. 32 da Portaria MTE nº 3.872/2023, será concedida autorização para os programas de aprendizagem profissional na modalidade a distância na hipótese de o número potencial de aprendizes para contratação ser inferior a cem aprendizes no município.
- As instituições que pretendem iniciar ofertas a distância precisam ter ao menos um curso de aprendizagem profissional na modalidade presencial em atividade na Unidade da Federação, devidamente cadastrado no CNAP e com aprendizes cursando..
- Os cursos de aprendizagem profissional na modalidade a distância deverão seguir as seguintes disposições estabelecidas no art. 35 da Portaria MTE nº 3.872/2023:
  - projeto pedagógico que preveja avaliações, controle de participação *on-line* e momentos presenciais, caso existam;
  - a plataforma utilizada para desenvolvimento do curso de aprendizagem profissional a distância deve propiciar controle de participação *on-line* e de jornada; interatividade entre instrutores, tutores e aprendizes; monitoramento do acesso e da permanência do aprendiz desde o ingresso na plataforma virtual até a conclusão das atividades previstas; processo de avaliação qualitativa da plataforma e do curso; relatórios e painéis com indicadores que possibilitem o monitoramento do curso de aprendizagem;
  - materiais didáticos utilizados adequados aos conteúdos do curso e disponibilizados para pesquisa e apoio ao aprendiz;
  - o endereço do local do curso na modalidade a distância deverá ser informado no cadastro do aprendiz, no contrato de aprendizagem e nos sistemas eletrônicos oficiais competentes.
  - O artigo 33 da Portaria MTE nº 3.872/2023 prevê que o Senac deverá manter, na mesma Unidade da Federação da oferta do curso na modalidade a distância, um polo presencial que ofereça apoio direto aos aprendizes e que conte com a presença de profissionais devidamente qualificados e dedicados aos cursos a distância, inclusive com o acompanhamento de psicólogo.
- Segundo o § 2º do art. 35 da referida Portaria, as atividades teóricas dos cursos de aprendizagem na modalidade a distância serão desenvolvidas sob supervisão do Senac, mesmo que de forma remota, e podem ocorrer no local designado pela Instituição. Na hipótese de elas serem desenvolvidas no ambiente de trabalho, não é permitida a realização de atividades práticas do aprendiz no mesmo momento da formação educacional (§ 3º, art. 35).
- De acordo com o previsto no artigo 34 da Portaria MTE nº 3.872/2023, deverão ser realizadas visitas in loco em cada estabelecimento contratante para acompanhamento das atividades do contrato de aprendizagem, em intervalo de, no máximo, noventa dias. Essas visitas deverão ser registradas por meio de relatórios que apontem eventuais inconformidades encontradas e as medidas adotadas, assinados pelo representante do Senac, pelo estabelecimento cumpridor da cota e pelo aprendiz. Tais documentos deverão ser armazenados no Senac e serão integralmente disponibilizados à Auditoria-Fiscal do Trabalho sempre que solicitados.
- Conforme disposto no art. 41 da Portaria MTE nº 3.872/2023, os cursos ou parte de cursos da educação profissional técnica de nível médio reconhecidos como atividade teórica do curso de aprendizagem profissional poderão ser executados na modalidade a distância, cabendo a esses cursos a obediência às regulamentações específicas dessa Portaria.

De acordo com as informações apresentadas nos itens anteriores deste documento, é possível perceber que diversos atores fazem parte da aprendizagem profissional. A figura a seguir apresenta todos os integrantes desse processo.

**Figura 4.** Envolvidos no processo



Fonte: SENAC. Departamento Nacional. Gerência de Programas e Diretrizes Educacionais.

## 4. Operacionalização da aprendizagem profissional no Senac

Este capítulo aborda as normas que orientam a operacionalização dos programas de aprendizagem profissional, esclarecendo questões relativas a matrícula, registro no CNAP e outros aspectos relacionados à oferta deste tipo de curso, como: corpo docente, infraestrutura e certificação.

### 4.1 Matrícula nos programas de aprendizagem

#### a. Aprendiz

Compete ao aprendiz apresentar os seguintes documentos para efetuar matrícula nos programas de aprendizagem:

- **Cópia simples de documento de identificação civil**, que pode ser atestada por quaisquer dos seguintes documentos relacionados abaixo<sup>13</sup>:
  - I. Carteira de identidade (RG);
  - II. Carteira Nacional de Habilitação (CNH);
  - III. Modelo físico da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)<sup>14</sup>;
  - IV. Carteira de identidade profissional (OAB, CRM, Crea, CRA, Corecon etc.);
  - V. Documento de identificação militar;
  - VI. Passaporte;
  - VII. Outro documento público oficial que permita a identificação do aprendiz.

No caso de menor de idade, deverá ser apresentado o documento do responsável legal.

- **Cópia simples do Cadastro de Pessoa Física (CPF)**. No caso de menor de idade, deverá ser apresentado o documento do responsável legal.
- **Cópia simples do comprovante de residência** do aluno.
- **Original com cópia simples para autenticação no Senac ou uma cópia autenticada da declaração de matrícula no ensino fundamental/médio**, especificando o horário das aulas, ou o histórico escolar de conclusão do ensino médio para alunos concluintes. No decorrer do curso, o jovem deve apresentar declaração atualizada de frequência escolar.
- **Cópia simples da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS digital)**, página de identificação e do registro do contrato de aprendizagem.
- **Lauda médico** ou parecer psicopedagógico (no caso de pessoas com deficiência).
- **Endereço eletrônico** do jovem e/ou do responsável legal, se menor de idade.
- **Autodeclaração de baixa renda**, conforme diretrizes do PSG.

<sup>13</sup> A relação dos documentos oficiais aceitos está disponível em <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/processos-digitais/documentos>.

<sup>14</sup> A carteira de trabalho digital não é aceita como documento de identificação. O documento digital só tem validade como documento para fins de acompanhamento do contrato de trabalho. Ao ser contratado, caso tenha a carteira digital habilitada, o novo empregado não precisará mais apresentar o modelo físico. Bastará informar o número do CPF e todas as informações sobre a contratação do trabalhador passarão a ser lançadas no documento digital, onde não constará o número do documento de papel. O modelo físico só será necessário caso o empregador não utilize o eSocial. Disponível em <https://www.gov.br/pt-br/temas/perguntas-frequentes-carteira-de-trabalho-digital>. Acesso em 5/8/2021.

## b. Empresa

Para encaminhar o contratado como aprendiz ao Programa de Aprendizagem Profissional, a empresa precisa apresentar ao Senac os seguintes documentos:

- **Guia GFIP** (apenas se a empresa não estiver cadastrada no Sistema de Acordos e Empresas Contribuintes) para verificar e providenciar o cadastro da empresa no sistema acadêmico, se for o caso;
- **Uma via do contrato de aprendizagem** assinada (aluno e empresa), com a indicação da CBO registrada na Carteira de Trabalho;
- **Extrato do eSocial** com os dados contratuais do aprendiz.

## 4.2 Registro no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional – CNAP

O CNAP é um banco de dados nacional sob responsabilidade do governo federal com informações sobre as entidades qualificadoras habilitadas, os programas e os cursos de aprendizagem profissional, além dos dados de cadastro dos aprendizes.

O sistema permite às entidades qualificadoras já habilitadas registrar seus programas de aprendizagem e solicitar autorização de novos cursos, que são automaticamente inseridos no Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem Profissional (CONAP) após análise e aprovação.

Para acessar a plataforma, é preciso considerar os seguintes pontos:

- acessar o *link* <https://www.gov.br/pt-br/servicos/cadastrar-curso-de-aprendizagem-profissional>;
- para o primeiro acesso, é necessário obter um certificado digital emitido por empresa especializada;
- a entidade deve registrar na plataforma o representante legal, que designará, por expressa delegação de competência, o responsável pelos requerimentos junto ao governo federal em nome da instituição;
- o responsável designado pelo representante legal será o responsável por realizar o processo de solicitação junto ao sistema para obtenção da Declaração de Certificação, que certifica a instituição para exercer atividade de entidade qualificadora de programas de aprendizagem;
- após certificada, a entidade já poderá solicitar a Declaração de Cadastro de Curso de Aprendizagem e registrar informações sobre seus programas de aprendizagem para compor o CONAP.

**Figura 5.** Principais características do Conap**Catálogo Nacional da Aprendizagem Profissional**

**Objetivos:** orientar as entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica e direcionar a elaboração dos cursos de Aprendizagem Profissional.

**Principais características:**

- é organizado por programas que desenvolvem competências relacionadas a uma ou mais ocupações;
- enumera as atividades a serem realizadas pelo profissional;
- especifica requisitos de idade para o exercício das atividades;
- indica a carga horária total do programa, considerando o nível de complexidade técnica da ocupação.
- informa o eixo tecnológico no qual o programa de aprendizagem profissional está enquadrado;
- indica trilhas formativas relacionadas aos programas de aprendizagem profissional;
- relaciona as competências profissionais mais relevantes referenciadas no Quadro Brasileiro de Qualificações.

Fonte: Senac. Departamento Nacional. Gerência de Programas e Diretrizes Educacionais.

**Figura 6.** Principais características do CNAP**Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional (CNAP)**

**Descrição:** é um banco de dados nacional que contém informações sobre a habilitação das entidades qualificadoras, dos programas, dos cursos e dos aprendizes.

**Principais características:**

- destinado ao uso das entidades qualificadoras de Aprendizagem Profissional;
- o sistema permite o cadastro das entidades qualificadoras, dos programas, dos cursos e dos aprendizes;
- para inserção dos dados no sistema, as entidades qualificadoras são submetidas às normas prevista na Portaria MTE nº 3.872/2023.

Fonte: SENAC. Departamento Nacional. Gerência de Programas e Diretrizes Educacionais.

### 4.3 Corpo técnico-pedagógico

A qualificação e a quantidade de profissionais no corpo técnico-docente e de apoio envolvidos na execução do Programa de Aprendizagem devem respeitar as normativas vigentes, ser adequadas à proposta pedagógica descrita no plano de curso e à duração do programa.

De acordo com o artigo 10 da Portaria MTE nº 3.872/2023, as entidades formadoras deverão contar com estrutura adequada para o desenvolvimento dos cursos de aprendizagem. Na modalidade presencial, deverá ser previsto o seguinte quadro de profissional técnico-docente e de apoio psicossocial:

- um instrutor para cada turma de até 50 aprendizes matriculados, sendo possível sua atuação em mais de uma turma, desde que não haja conflito de horários;
- um coordenador pedagógico com formação superior na área de educação ou área correlata, em cada Unidade da Federação onde atuar;
- um psicólogo e/ou um assistente social em regime integral de jornada, responsável pelo atendimento psicossocial aos aprendizes, por unidade de execução das aulas teóricas. As unidades presenciais com até 500 aprendizes matriculados ficam dispensadas da contratação dos mencionados profissionais de modo presencial, desde que seja assegurada a oferta de atendimento psicossocial remoto em quantidade suficiente de profissionais diretamente vinculados ao quadro de pessoal do Departamento Regional.

Já na modalidade a distância, os Departamentos Regionais deverão observar todas as exigências mencionadas anteriormente e ainda contar com:

- no mínimo um profissional responsável por Tecnologia da Informação com formação superior na área de Tecnologia, responsável pela plataforma digital e pela garantia de cumprimento da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD);
- um psicólogo em período integral para apoio em aspectos psicossociais individuais e em contextos familiares dos aprendizes dos cursos a distância, disponível para atendimento remoto;
- um pedagogo com formação para ministrar ensino a distância, no mínimo em nível de extensão universitária, para supervisão de aspectos pedagógicos dos aprendizes dos cursos a distância.

Os instrutores, tutores e corpo técnico-administrativo deverão participar de programa permanente de capacitação voltado para metodologias e ferramentas de educação a distância (item II, § 2º, art. 10 da Portaria MTE nº 3.872/2023).

No que tange ao perfil do profissional responsável pelo atendimento psicossocial dos aprendizes, as seguintes atribuições<sup>15</sup> são recomendadas para a sua atuação no ambiente escolar:

- oferecer suporte emocional aos alunos, contribuindo para a sua permanência e sucesso no ambiente escolar;
- encaminhar os alunos para atendimento na rede de atenção psicossocial, quando necessário;
- apoiar e orientar a comunidade escolar em questões relativas à inclusão e diversidade no ambiente escolar;
- atuar em projetos coletivos, de forma interdisciplinar, para enfrentamento dos preconceitos, da violência na escola e demais questões pertinentes ao ambiente escolar;

<sup>15</sup> Fontes de consulta disponíveis nos *links*: <https://transparencia.cfp.org.br/crp06/legislacao/nota-tecnica-educacao-orientacao-sobre-as-atribuicoes-do-psicologo-no-contexto-escolar-e-educacional/#:~:text=por%20motivo%20relevante%3B-Art.,Art>  
<https://crppr.org.br/wp-content/uploads/2019/05/157.pdf>  
<https://www.scielo.br/j/pcp/a/G3tr4Kcqc8NSq3fCmnYBqYk/>

- orientar a comunidade escolar sobre como lidar com questões comportamentais e emocionais dos alunos;
- acompanhar o desempenho escolar dos alunos e identificar possíveis dificuldades de aprendizagem;
- realizar acompanhamento psicopedagógico dos alunos;
- realizar orientação vocacional dos alunos;
- realizar avaliação psicológica nos alunos.

Os Departamentos Regionais precisam ter em sua estrutura um responsável pelo acompanhamento das atividades práticas realizadas pelo aprendiz na empresa, conforme previsto no item I, § 1º, art. 10 da Portaria MTE nº 3.872/2023. No caso da modalidade de ensino a distância, é necessário haver o acompanhamento do tutor na formação educacional..

## 4.4 Infraestrutura e ambientes pedagógicos

A infraestrutura física, como equipamentos, instrumentos e instalações necessários para a oferta dos cursos de aprendizagem profissional deve atender às necessidades legais e institucionais e traduzir o padrão de qualidade, conforme previsto no item VI, § 1º, art. 10 da Portaria MTE nº 3.872/2023.

A formação educacional pode ser realizada tanto no Senac como com a adoção de metodologia e técnicas pedagógicas de demonstração no local de trabalho, desde que o ambiente seja adequado ao desenvolvimento do Programa de Aprendizagem, ofereça segurança e não seja prejudicial à saúde do jovem e do adolescente.

A atividade prática não poderá ser desenvolvida em desacordo com as disposições do Programa de Aprendizagem. Os ambientes pedagógicos destinados a esse fazer devem ser equipados conforme o especificado no plano de curso. Nesse contexto, poderá ocorrer nos seguintes locais, segundo o disposto no art. 65 do Decreto 9.579/2018:

- no estabelecimento contratante (na empresa);
- no estabelecimento que centraliza as atividades práticas, pois o empregador que possuir mais de um estabelecimento em um mesmo município ou em municípios limítrofes poderá centralizar as atividades práticas correspondentes em um único ambiente, desde que não resulte em prejuízo ao aprendiz;
- nas dependências do Senac, como entidade qualificadora, total ou parcialmente, em condições laboratoriais, quando essenciais à especificidade das ocupações objeto do curso ou quando o local de trabalho não oferecer condições de segurança e saúde ao aprendiz;
- em entidades concedentes da experiência prática.

Quando a atividade prática ocorrer no estabelecimento designado pela empresa, esta deverá indicar formalmente um monitor responsável pela coordenação.

As bibliotecas físicas e virtuais devem ser entendidas como espaços fundamentais para o desenvolvimento do Programa de Aprendizagem, sendo essencial assegurar a excelência das instalações, de modo a preservar a qualidade do espaço físico, do acervo bibliográfico e dos recursos tecnológicos.

## 4.5 Recursos tecnológicos

Os recursos tecnológicos de apoio ao processo de aprendizagem devem ser compatíveis com a proposta pedagógica e inclusiva, de forma a permitir que os professores façam a avaliação das atividades individuais e em grupo dos aprendizes.

- Como parte do plano de investimento, as unidades educacionais do Senac deverão disponibilizar ambientes com recursos tecnológicos, tais como salas multimídia, laboratórios de informática, ambientes de produção digital, entre outros, providos de aplicativos específicos para as diversas áreas de conhecimento.
- Nos cursos ofertados na modalidade de educação a distância, o processo avaliativo referente às atividades dos professores e tutores deve ser acompanhado pelos coordenadores com o objetivo de aperfeiçoar todas as etapas dos programas de aprendizagem. Os recursos devem, ainda, garantir os princípios da interação e da interatividade entre aprendizes, tutores, coordenadores, supervisores e demais membros das equipes envolvidos.

## 4.6 Certificação da aprendizagem profissional

De acordo com o art. 74 do Decreto nº 9.579/2018, o Senac deverá conceder certificado de qualificação profissional aos aprendizes que concluírem os programas de aprendizagem com o aproveitamento exigido. Para aprovação, o jovem deve ter frequência mínima e avaliação satisfatória, conforme descrita no plano de curso, inclusive quanto ao acesso ao ambiente virtual de aprendizagem no caso de cursos na modalidade a distância.

- O certificado de qualificação profissional deverá enunciar o título e o perfil profissional para a(s) ocupação(ões) na(s) qual(is) o aprendiz foi qualificado.
- A formação em aprendizagem de nível técnico precisa seguir as diretrizes estabelecidas no Catálogo Nacional de Cursos Técnicos, devendo ser acrescidas as horas de prática necessárias à ocupação específica, conforme descrito no § 3º do art. 68 da Portaria MTE nº 3.872/2023. Este programa confere diploma de técnico validado pelo MEC, no qual deverá ser apostilada a realização do curso como Programa de Aprendizagem Profissional Técnica e constar a CBO para a qual o aluno foi qualificado. O diploma será entregue aos aprendizes concluintes do ensino médio.
- No caso de rescisão de contrato ou caso o aluno não conclua o curso com aproveitamento, o jovem deverá receber uma declaração de estudos das unidades curriculares cursadas.

## 5. Avaliação e monitoramento dos programas de aprendizagem profissional

O Senac deve desenvolver mecanismos de acompanhamento e avaliação de aprendizagem, mediante registro documental das atividades teóricas e práticas, com a participação do aprendiz e da empresa.

A avaliação da aprendizagem constitui um processo de caráter diagnóstico e formativo, pois seus resultados devem informar os progressos e as dificuldades do aprendiz, tendo em vista um trabalho de intervenção para contribuir para o pleno desenvolvimento das competências (conhecimentos, habilidades e atitudes/valores mobilizados para a ação) definidas nos perfis profissionais de conclusão dos planos de cursos.

O processo de avaliação se estende ao período de prática profissional do aprendiz na empresa, requer acompanhamento metódico das atividades laborais, mediante anotações de ações, com destaque para novas experiências, descobertas, problemas e soluções. Os registros devem ser assinados periodicamente tanto pelo aprendiz como por seu responsável na empresa.

Durante a prática profissional na empresa, deverão ser promovidos encontros dos profissionais responsáveis pelo acompanhamento na empresa e reuniões com os aprendizes, com o objetivo de esclarecer questões sobre legislação educacional e trabalhista, transmitir informações sobre o Programa de Aprendizagem e, sobretudo, acompanhar as atividades práticas dos aprendizes.

De acordo com o § 2º do art. 71 do Decreto-Lei nº 9.579/2018, em caso de desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, o Senac deve elaborar laudo de avaliação, após consulta ao estabelecimento onde se realiza a aprendizagem.

Conforme descrito no art. 35 da Portaria MTE nº 3.872/2023, os cursos ofertados na modalidade de educação a distância precisam prever visitas in loco, avaliações, controle de participação on-line e de momentos presenciais, caso existam. Também devem dispor de plataforma interativa que permita o monitoramento do acesso, a permanência do aprendiz e a execução do curso. É importante, ainda, possibilitar a avaliação qualitativa da plataforma e do curso pelo aprendiz, garantindo a confiabilidade e credibilidade na certificação do aluno.

Cabe ao Senac realizar pesquisas com egressos, com objetivo de avaliar o impacto das ações formativas e acompanhar a inserção dos aprendizes no mercado de trabalho após o término do contrato de aprendizagem. Essa pesquisa visa contribuir para a melhoria das metodologias educacionais utilizadas, promovendo o aprimoramento contínuo da oferta dos programas de aprendizagem.

# Referências

- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.
- BRASIL. **Decreto nº 11.061, de 4 de maio de 2022**. Altera o Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, e o Decreto nº 10.905, de 20 de dezembro de 2021, para dispor sobre o direito à profissionalização de adolescentes e jovens por meio de programas de aprendizagem profissional. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2022. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2022/decreto-11061-4-maio-2022-792592-publicacaooriginal-165215-pe.html>. Acesso em: 12 maio 2024.
- BRASIL. **Decreto nº 31.546, de 6 de outubro de 1952**. Dispõe sobre o conceito de aprendiz. Brasília, DF: Presidência da República, Casa Civil, 1952. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/d31546.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d31546.htm). Acesso em: 08 fev. 2024.
- BRASIL. **Decreto nº 5.154, de 23 de julho de 2004**. Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 41 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, Casa Civil, 2004. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2004-2006/2004/decreto/d5154.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2004/decreto/d5154.htm). Acesso em: 08 fev. 2024.
- BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília, DF: Presidência da República, Casa Civil, 2009. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm). Acesso em: 08 fev. 2024.
- BRASIL. **Decreto nº 61.843, de 5 de dezembro de 1967**. Aprova o Regulamento do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac) e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, Casa Civil, 1967. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/d61843.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d61843.htm). Acesso em: 08 fev. 2024.
- BRASIL. **Decreto nº 9.759, de 22 de novembro de 2018**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz, e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, o Fundo Nacional para a Criança e o Adolescente e os programas federais da criança e do adolescente, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, Casa Civil, 2019. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2019-2022/2019/decreto/d9759.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/decreto/d9759.htm). Acesso em: 08 fev. 2024.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.091, de 15 de dezembro de 1942**. Dispõe sobre o conceito de aprendiz, para os efeitos da legislação do ensino. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 1942. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5091-15-dezembro-1942-415127-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 08 fev. 2024.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, Casa Civil, 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 08 fev. 2024.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 8.621, de 10 de janeiro de 1946**. Dispõe sobre a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 1946. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-8621-10-janeiro-1946-416555-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 08 fev. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 8.622, de 10 de janeiro de 1946. Dispõe sobre a aprendizagem dos comerciários, estabelece deveres dos empregadores e dos trabalhadores menores relativamente a essa aprendizagem e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, Casa Civil, 1946.

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: Presidência da República, Casa Civil, 2000. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/10097.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/10097.htm). Acesso em: 08 fev. 2024.

BRASIL. Lei nº 10.748, de 22 de outubro de 2003. Cria o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens - PNPE, acrescenta dispositivo à Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, Casa Civil, 2003. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/10.748.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/10.748.htm). Acesso em: 08 fev. 2004.

BRASIL. Lei nº 10.940, de 27 de agosto de 2004. Altera e acrescenta dispositivos à Lei nº 10.748, de 22 de outubro de 2003, que cria o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens – PNPE e à Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, que dispõe sobre o Serviço Voluntário, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, Casa Civil, 2004. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2004-2006/2004/lei/10.940.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2004/lei/10.940.htm). Acesso em: 08 fev. 2024.

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 – PROUNI, institui o Programa de Educação Tutorial – PET [...]. Brasília, DF: Presidência da República, Casa Civil, 2005. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2004-2006/2005/lei/11180.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/lei/11180.htm). Acesso em: 08 fev. 2024.

BRASIL. Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011. Institui o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC) [...]. Brasília, DF: Presidência da República, Casa Civil, 2011. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2011-2014/2011/lei/12513.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/12513.htm). Acesso em: 08 fev. 2024.

BRASIL. Lei nº 12.816, de 5 de junho de 2013. Altera as leis 12.513, de 26 de outubro de 2011, para ampliar o rol de beneficiários e ofertantes da bolsa-formação estudante, no âmbito do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – PRONATEC [...]. Brasília, DF: Presidência da República, Casa Civil, 2013. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2011-2014/2013/lei/12816.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2013/lei/12816.htm). Acesso em: 08 fev. 2024.

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: Presidência da República, Casa Civil, 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2015/lei/13146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/13146.htm). Acesso em: 08 fev. 2024

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, Casa Civil, 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2017/lei/13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/13467.htm). Acesso em: 08 fev. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica [...]. Brasília, DF: Presidência da República: Secretaria-Geral, 2019. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2019-2022/2019/lei/13874.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/lei/13874.htm). Acesso em: 08 fev. 2024.

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: Presidência da República, Casa Civil, 1990.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: Presidência da República, Casa Civil, 1996. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/9394.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/9394.htm). Acesso em: 08 fev. 2024.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.116, de 4 de maio de 2022.** Institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens e altera a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, Secretaria-Geral, 2022. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/mpv/mpv1116.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/mpv/mpv1116.htm). Acesso em: 12 maio 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual da aprendizagem: o que é preciso saber para contratar o aprendiz.** Ed. rev. e ampl. Brasília, DF: MTE, 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 3.872/2023, de 21 de dezembro de 2023. Dispõe sobre a aprendizagem profissional, o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional e o Catálogo Nacional da Aprendizagem Profissional. **Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, n. 243, p. 198, 22 dez. 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-3.872-de-21-de-dezembro--de-2023-532733497>. Acesso em: 08 fev. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 634, de 9 de agosto de 2018.** Brasília DF: MTE, 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 723, de 23 de abril de 2012.** Brasília, DF: MTE, 2012. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3F9B2012013FC8F04B290F25/PORTARIA%20723%20-%20COM%20ALTERA%C3%87%C3%95ES.pdf>. Acesso em: 24 set. 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Instrução Normativa SIT nº 97 de 30 de julho de 2012.** Brasília, DF: TEM, 2012.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Instrução Normativa nº 2, de 8 de novembro de 2021. Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nas situações elencadas. **Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, n. 213, p. 153, 11 nov. 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/instrucao-normativa-359448244>. Acesso em: 12 jan. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria nº 671, de 8 de novembro de 2021.** Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho. **Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, n. 212, p. 217, 11 nov. 2021. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139>. Acesso em: 12 jan. 2022.

CARRANO, P. DAYRELL, J. **Juventude e ensino médio: quem é este aluno que chega à escola.** In: DAYRELL, J.; CARRANO, P.; MAIA, C. L. (org.). **Juventude e ensino médio: sujeitos e currículos em diálogo.** Belo Horizonte: Editora UFMG, 2014.

CARRANO, Paulo. Jovens, territórios e práticas educativas. **Revista Teias**, v. 12, n. 26, set./dez. p. 3-6, 2011.

LEON, Oscar D'ávila. Uma revisão das categorias de adolescência e juventude. In: GUIMARÃES, Maria Tereza; SOUSA, Sonia M. Gomes (org.). **Juventude e contemporaneidade: desafios e perspectivas.** Brasília, DF: Secretaria Especial de Direitos Humanos; Goiânia: Editora UFG/Cânone Editorial, 2009. p. 53-61.

SENAC. Departamento Nacional. **Programa de aprendizagem comercial: referenciais para a ação Senac.** 2. ed. Rio de Janeiro: Senac/DEP/CTP, 2008.

SINDICATO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO (Brasil). **Manual da aprendizagem: o que é preciso saber para contratar o aprendiz.** Brasília, DF: SINAIT, 2019.







  
Senac  
CNC Sesc

