SENAI

PANORAMAS SOBRE A APRENDIZAGEM

OS PAPÉIS DOS ATORES

MTE, MPT,
Poder Legislativo
Federal

legisla e fiscaliza

PODER PÚBLICO

EMPRESAS

Estabelecimentos
de qualquer
natureza

Celebram contratos de aprendizagem com os alunos e cumprem a legislação

SENAI

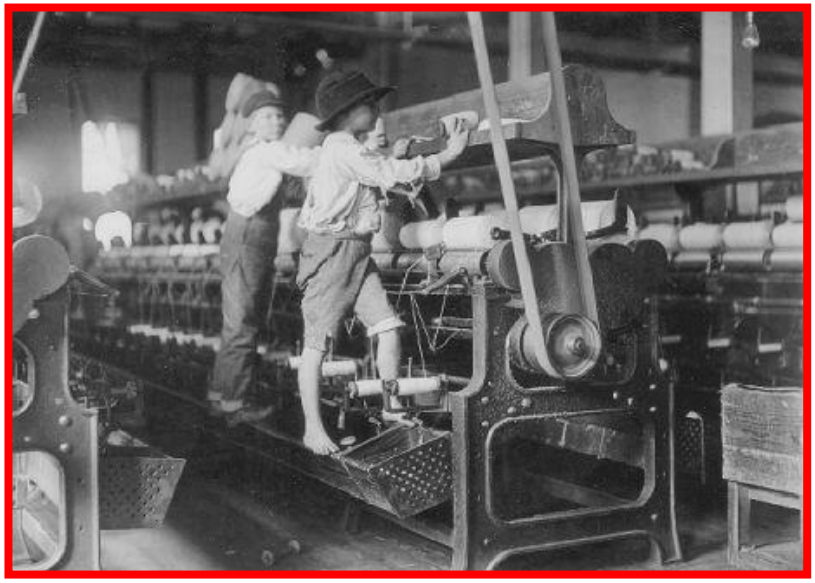
ENTIDADES DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

APRENDIZ

cumpre o contrato de trabalho e o programa de aprendizagem

Em formação técnico-profissional metódica

A luz da legislação, ofertam soluções educacionais no âmbito da aprendizagem



REPÚBLICA VELHA

(1889-1929)

Em 1891 foi publicado o 1º decreto que proibia trabalho aos **menores de 12 anos**, salvo na condição de aprendiz, para criança em treinamento, a partir de **8 anos de idade**.

ESTADO NOVO (1930-1945)

Substituição de importações por efeito da 2ª Guerra Mundial alavanca industrialização de base.

PANORAMA HISTÓRICO

ESTADO NOVO (1930-1945)

Surgimento de leis acerca das relações trabalhistas e educação profissional:

* CLT - Consolidação das Leis do Trabalho
* Criação do **SENAI**

EVOLUÇÃO DO MECANISMO LEGAL

- **1942**: Indústrias de qualquer natureza, inclusive aqueles de transporte, comunicações e pesca

(comércio, serviços, poder público e indústrias com atividades insalubres ao menor eram dispensados);

- **Hoje**: Todos estabelecimentos acima de 7 funcionários, exceto micro e pequenas empresas dispensadas por Lei.
- **Público:** Jovens de 14 a 24 anos
- **CBO:** Determina quais ocupações demandam formação profissional e interferem diretamente na quantidade de aprendizes

EVOLUÇÃO DO MECANISMO LEGAL

Quem deve ministrar educação profissional:

- **1942**: Somente o SENAI
- **Hoje**: **Prioritariamente os Serviços Nacionais de Aprendizagem**

SENAI

SENAR senac são paulo SEST SENAT SESCOOP

PRIORIDADE

Decreto 5598 - Art. 13

EVOLUÇÃO DO MECANISMO LEGAL

Duração do contrato de aprendizagem:

- **1952**: 3 anos, no máximo;
- **Hoje**: **2 anos, no máximo, exceto quando se tratar de aprendiz deficiente**.

CONVERGÊNCIA COM LEGISLAÇÃO ACERCA DE DEFICIENTES

LINHA DO TEMPO

DEZ 2.000

LEI 10.097
Altera os dispositivos da CLT relativos à Aprendizagem

DEZ 2.005

DECRETO 5.598
Regulamenta a Aprendizagem Industrial

JUN 2.008

DECRETO 6.481
Piores formas de trabalho infantil

DEZ 2.010

NR-12
Segurança em máquinas e equipamentos

JUL 2.012

Instrução Normativa 97
Estabelece procedimentos para a fiscalização no âmbito da Aprendizagem

JUL 2.013

Portarias MTE 723 e 1.005
Define regras para dimensionamento e oferta dos Cursos de Aprendizagem

PROCESSO PARA CONCEPÇÃO DOS CURSOS DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL

CBO – Classificação Brasileira de Ocupações

Define ocupações profissionais e necessidade de formação profissional

PLANO DE CURSO

Construído, a quatro mãos, com a empresa prevê quais serão as tarefas teóricas e práticas desenvolvidas, em complexidade gradual, na Escola e ou na Empresa e com supervisão educacional permanente (tutor)

JORNADA DIÁRIA DO APRENDIZ: 4 HORAS

- *Empresa celebra contrato coincidente com a formação do aprendiz na Escola SENAI;*
- ***Possíveis vantagens à empresa:***
  - *Redução de custos salariais (em discussão nos acordos sindicais), de refeição e transporte;*
  - *Desnecessária mobilização de recursos físicos, tecnológicos e humanos da empresa para acolhimento do aprendiz em suas instalações;*
  - *Eliminação de riscos de saúde e segurança do trabalho (NR-12);*
  - *Contratação de jovens a partir dos 14 anos (maior amplitude para seleção);*
- ***Possíveis desvantagens à empresa:***
  - *Menor contato do aprendiz com a realidade da empresa (cultura e tecnologia);*
  - *Avaliação do aluno depende exclusivamente do SENAI.*

JORNADA DIÁRIA DO APRENDIZ: 8 HORAS

- *Empresa celebra contrato que implique assumir atividades previstas em plano de curso/programa de aprendizagem (sistema dual);*

- ***Possíveis vantagens à empresa:***
  - *Maior contato do aprendiz com a realidade da empresa (cultura e tecnologia);*
  - *Motivação do aprendiz para ingresso em definitivo na empresa, sobretudo quando a estratégia da entrada permitir concluir o curso com 18 anos de idade.*
  - *Capacidade de avaliação contínua com vistas à efetivação dos melhores;*
  - *Redução do tempo de duração da formação.*

- ***Possíveis desvantagens à empresa:***
  - *Necessidade de efetivo desenvolvimento de um programa de formação;*
  - *Atendimento às disposição do plano de curso/programa de aprendizagem: atuação como agente educador com acompanhamento sistemático de um Tutor capacitado.*
  - *Contratação de jovens com faixa etária mais elevada (maior esforço de captação);*
  - *Aumento de custos diretos e mobilização de recursos;*
  - *Maior atenção aos requisitos legais e de segurança com maior impacto / rigor de fiscalização;*

Celso Taborda Kopp
ctaborda@sp.senai.br

(011) 3146.7268