

# **GUIA DA APRENDIZAGEM INDUSTRIAL DO SENAI CEARÁ**

Duas Dimensões Indissociáveis:  
Teoria e Prática

SENAI CEARÁ  
Unidade de Educação



Presidente

**Jorge Alberto Vieira Studart Gomes**  
**Delegados das Atividades Industriais**

Efetivos

**Alúcio da Silva Ramalho**  
**Roberto Romero Ramos**  
**Marcos Silva Montenegro**  
**Lauro Martins de Oliveira Filho**

Suplentes

**José Sampaio de Souza Filho**  
**José Antunes Fonseca da Mota**  
**Ricardo Pereira Sales**  
**André de Freitas Siqueira**  
**Representantes do Ministério da Educação**

Efetivo

**Virgílio Augusto Sales Araripe**

Suplente

**Samuel Brasileiro Filho**  
**Representantes da Categoria Econômica da Pesca do Estado do Ceará**

Efetivo

**Elisa Maria Gradvohl Bezerra**

Suplente

**Eduardo Camarço Filho**  
**Representantes do Ministério do Trabalho e Emprego**

Efetivo

**Fábio Zech Sylvestre**

Suplente

**Francisco Wellington da Silva**  
**Representantes dos Trabalhadores da Indústria do Estado do Ceará**

Efetivo

**José Evanildo Ferreira Alves**

Suplente

**Antenor Alves Sousa Júnior**  
**Paulo André de Castro Holanda - Diretor do Departamento Regional do SENAI-CE**

2018. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Departamento Regional (SENAI/DR-CE)

Unidade de Educação (UNED)

Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida, desde que citada à fonte. Este documento foi elaborado por uma equipe, cujos nomes encontram-se relacionados na folha de créditos.

#### Ficha Catalográfica

S491g

Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. Departamento Regional do Estado do Ceará. Aprendizagem Industrial do SENAI/CE. Guia da aprendizagem industrial do SENAI Ceará: duas dimensões Indissociáveis, teoria e prática / Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. Departamento Regional do Estado do Ceará. - Fortaleza, 2018. 34 p. il.

1. Título 2. Guia da aprendizagem industrial 3. SENAI - CE  
CDD 370.152 3

Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - Departamento Regional do Estado do Ceará (SENAI/DR-CE)

Unidade de Educação (UNED)

Av. Barão de Studart, 1980 – 1º Andar - Aldeota

60120-901 - Fortaleza/CE

Tels.: 85 - 3421.5934 - 85 3421.5927

[www.sfipec.org.br/senai](http://www.sfipec.org.br/senai)

# SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO .....	6
INTRODUÇÃO .....	7
PROGRAMA DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL .....	9
Aprendizagem Industrial .....	10
Breve contexto histórico da Aprendizagem no Brasil.....	10
Aprendiz .....	12
Cota de Aprendizagem .....	12
Convênio de Aprendizagem.....	13
Contrato de Aprendizagem e sua duração .....	13
Rescisão de Contrato de Aprendizagem.....	15
Processo de Aprendizagem Industrial (Teoria e Prática) .....	15
Módulo Educação para o Trabalho .....	16
RESPONSÁVEIS E SUAS ATRIBUIÇÕES.....	18
Empresa.....	19
Aprendiz .....	19
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRT.....	19
Unidade de Educação SENAI DR CE .....	19
Analista de Educação - Unidade de Ensino SENAI/DR CE .....	19
Coordenação Pedagógica - Unidade de Ensino SENAI/DR CE .....	20
Secretaria Acadêmica - Unidade de Ensino SENAI/DR CE .....	20
Docente - Unidade de Ensino SENAI/DR CE.....	20
Especialista Técnico - Unidade de Ensino SENAI/DR CE.....	20
INSTRUMENTOS DE ACOMPANHAMENTO DA PRÁTICA PROFISSIONAL.....	21
OBTENÇÃO DO CERTIFICADO E/OU DIPLOMA DE APRENDIZAGEM .....	23
METODOLOGIA DAS VISITAS .....	23
CONCLUSÃO .....	24
REFERÊNCIAS.....	25
ANEXOS .....	26
Anexo A - Auto Avaliação do Aprendiz na Prática Profissional.....	27
Anexo B - Acompanhamento do Aprendiz pela Empresa.....	28
Anexo C - Acompanhamento do Aprendiz pelo SENAI Ceará .....	29
Anexo D - Análise da Proposta de Rescisão Antecipada do Aprendiz por Iniciativa do Empregador .....	30



# **APRESENTAÇÃO**

## **COMPREENDENDO A APRENDIZAGEM INDUSTRIAL**

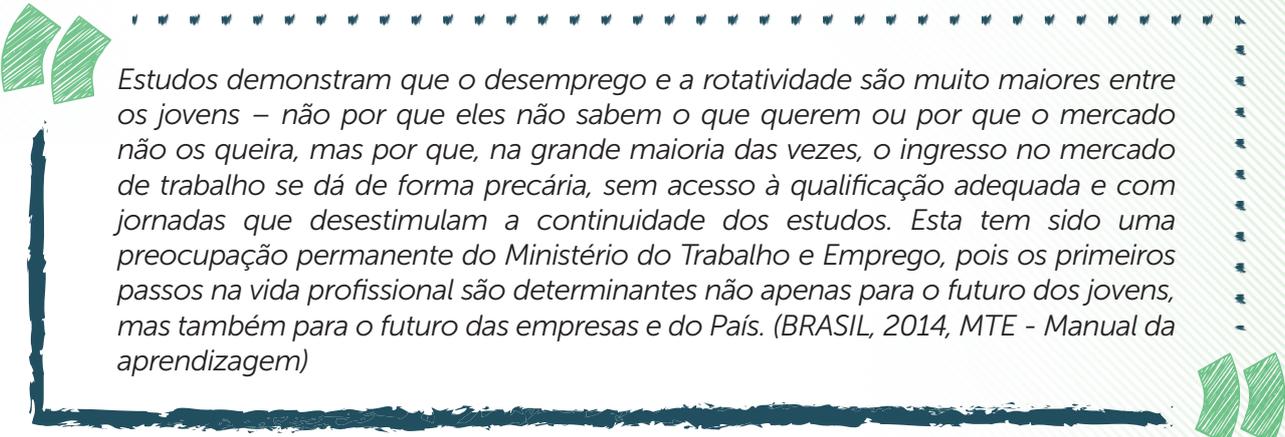
Esse instrumento tem como objetivo auxiliar na compreensão das interpretações acerca dos dispositivos legais que regulamentam o Programa de Aprendizagem. Corrobora com o esforço do SENAI Ceará em orientar as partes envolvidas: Unidades de Ensino, Empresas e Aprendizes nos assuntos relacionados ao acompanhamento pedagógico da Aprendizagem Industrial em suas duas dimensões indissociáveis: teoria e prática.

Para isso, mostra em seus anexos, os modelos de instrumentos de acompanhamento, que são utilizados como evidências no processo de melhoria contínua da formação e em outras situações que se julgar necessárias, em consonância a legislação.

Entende-se que este documento não representa a culminância do assunto, que é amplo tanto no aspecto legal, quanto no pedagógico, frente as atualizações regimentais que norteiam o programa, mas compila as informações básicas para uma melhor compreensão da Aprendizagem Industrial desenvolvida no SENAI/CE.

# INTRODUÇÃO

Todo cidadão tem o direito a uma formação profissional, com o intuito de ingressar no mercado de trabalho. Para o jovem, essa perspectiva não é diferente. Nessa linha de reflexão, sabe-se que, no mundo do trabalho, existe um desafio: o acesso a primeira experiência profissional, sem deixar de continuar os estudos, considerando a sua condição de pessoa em desenvolvimento, frente a uma formação profissional adequada ao mercado de trabalho.

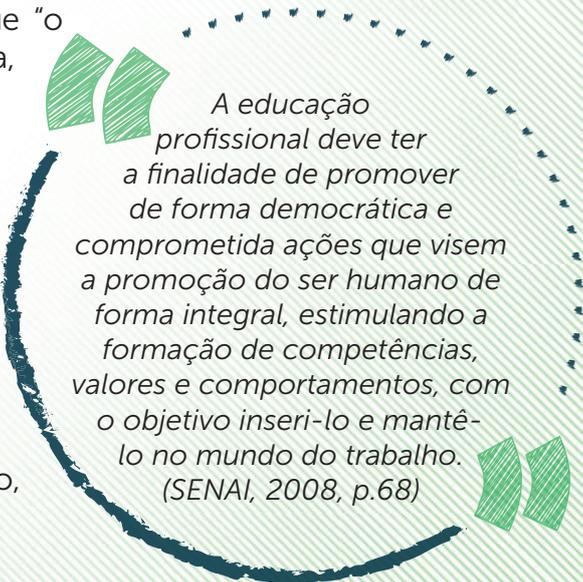


*Estudos demonstram que o desemprego e a rotatividade são muito maiores entre os jovens – não por que eles não sabem o que querem ou por que o mercado não os queira, mas por que, na grande maioria das vezes, o ingresso no mercado de trabalho se dá de forma precária, sem acesso à qualificação adequada e com jornadas que desestimulam a continuidade dos estudos. Esta tem sido uma preocupação permanente do Ministério do Trabalho e Emprego, pois os primeiros passos na vida profissional são determinantes não apenas para o futuro dos jovens, mas também para o futuro das empresas e do País. (BRASIL, 2014, MTE - Manual da aprendizagem)*

Nesse sentido, contrapondo-se a essa realidade, o programa da Aprendizagem Industrial oportuniza jovens atuar no mundo do trabalho com competência, reduzindo esta estatística de desemprego e rotatividade entre jovens no mercado de trabalho.

Em termos legais, a Constituição Federal de 1988, no artigo 227, garante ao jovem o direito a profissionalização, por meio de contratos de trabalho especiais. Já o Estatuto da Criança e Adolescente – ECA, Lei 8.069/1990, no artigo 69, afirma que “o adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho (...)”. E o Estatuto da Juventude, lei 12.852/2013, no artigo 9, destaca que “o jovem tem direito à educação profissional e tecnológica, articulada com os diferentes níveis e modalidades de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, observada a legislação vigente”. Como pode-se perceber, é legítimo ao jovem sua inserção no mundo do trabalho, associado a uma formação profissional.

Nesse contexto, entende-se que o programa da aprendizagem deve estar pautado no princípio da democracia e do respeito ao desenvolvimento do ser humano como um todo, tornando-o cidadão crítico, reflexivo e aproximando-o do mundo do trabalho.



*A educação profissional deve ter a finalidade de promover de forma democrática e comprometida ações que visem a promoção do ser humano de forma integral, estimulando a formação de competências, valores e comportamentos, com o objetivo inseri-lo e mantê-lo no mundo do trabalho. (SENAI, 2008, p.68)*

O SENAI<sup>1</sup> tem um importante papel no desenvolvimento de competências necessárias que possibilitem a inserção de jovens no mercado de trabalho. Para isso, apoia e orienta seus docentes na sua prática pedagógica, desenvolvendo, de maneira integrada e complementar, os processos de ensino e aprendizagem, norteados por meio da Metodologia SENAI de Educação Profissional, que visa uma prática em formação profissional significativa e qualitativa, em resposta aos inúmeros desafios impostos ao mundo do trabalho na atualidade.

Em decorrência deste desafio, salienta-se a importância de compreender a origem da Aprendizagem que respalda esta ação.

Desse modo, elege-se como elementos importantes do Programa de Aprendizagem Industrial os seguintes temas:



Para cada elemento, serão apresentadas informações orientativas. A apropriação dessas informações poderá auxiliar no acompanhamento da Aprendizagem Industrial entre os envolvidos: SENAI, Empresa e Aprendiz. A intenção é facilitar a comunicação e nortear o Acompanhamento Pedagógico da Aprendizagem Industrial do SENAI/CE, evidenciando as atribuições e responsabilidades de cada envolvido nesse processo.

Nos anexos, serão listados:

- Relação dos documentos para consulta sobre as diretrizes gerais da Aprendizagem
- Instrumentos de acompanhamento da prática profissional

Os instrumentos de acompanhamento da prática profissional são controlados pelo Sistema da Qualidade do SENAI/CE. Padronizados e distribuídos, os instrumentos são de acesso a todos envolvidos na instituição por meio do sistema de controle de documentos.

A seguir, serão apresentados elementos que compõem o Programa de Aprendizagem Industrial.

<sup>1</sup> Os Serviços Nacionais de Aprendizagem integraram-se ao Sistema Federal de Ensino, obtendo autonomia para criação de cursos de educação profissional e tecnológica, por meio de autorização dos respectivos órgãos colegiados superiores dos Departamentos Regionais do SENAI." (Art.20 Lei nº 12.513 de 26/10/2011)

# ***PROGRAMA DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL***

Para compreensão dos avanços na perspectiva do Programa de Aprendizagem Industrial, se faz necessário conhecer os elementos que o compõem, seu percurso histórico e a importância do acompanhamento deste programa nos dias de hoje.



## **APRENDIZAGEM INDUSTRIAL**

Aprendizagem, segundo conceito legal, é a formação técnico-profissional compatível com o desenvolvimento físico, moral, psicológico e social do jovem, caracterizada por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva, desenvolvidas tanto na escola como no ambiente de trabalho, sob a orientação e responsabilidade de entidades habilitadas.

Conceitua-se a aprendizagem como forma de educação profissional de nível básico ou técnico, destinada à qualificação ou habilitação inicial de jovens aprendizes e caracterizada pela articulação entre formação e trabalho, regulamentada por uma legislação específica.

Contudo, é oportuno destacar que Aprendizagem não se limita a ser apenas um dispositivo legal, o qual obriga as empresas a contratar jovens em atendimento a uma cota: é mais que isso. É compreender que o programa de aprendizagem representa uma ação transformadora e estratégica que traz benefícios a todos os sujeitos envolvidos. Destaca-se: responsabilidade social; melhoria na capacidade competitiva entre os setores produtivos; oportunidade de formação e emprego para jovens; renovação do quadro de pessoal qualificado nas empresas, transformando a sua realidade e contribuindo com uma sociedade mais justa etc.

Nessa linha de reflexão, compreendendo a importância da viabilização do programa, entende-se que é primordial conhecer, mesmo que de forma sucinta, os marcos legais que fundamentaram o Programa da Aprendizagem.

## **BREVE CONTEXTO HISTÓRICO DA APRENDIZAGEM NO BRASIL**

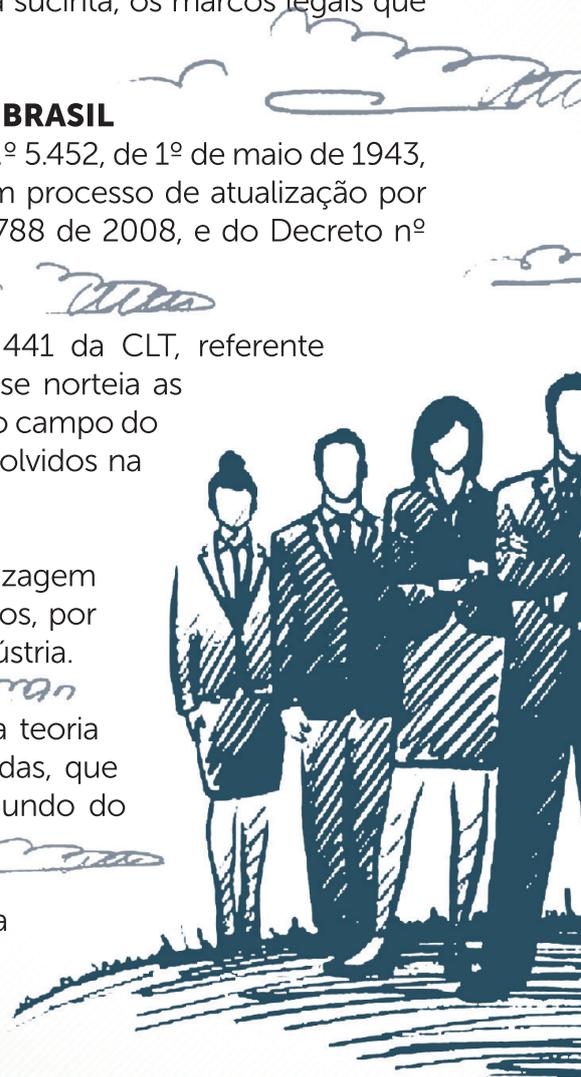
A aprendizagem no Brasil é regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que passou por um processo de atualização por meio das Leis n.º 10.097 de 2000, n.º 11.180 de 2005 e n.º 11.788 de 2008, e do Decreto n.º 5.598 de 2005.

É possível perceber atualizações entre os artigos 402 ao 441 da CLT, referente ao capítulo IV – Da Proteção do Trabalho do Menor, onde se norteia as práticas que deverão ser tomadas com relação a esse jovem no campo do trabalho, assim como os deveres dos responsáveis legais envolvidos na Aprendizagem.

Dentro das modalidades de educação profissional, a Aprendizagem Industrial visa qualificar jovens com faixa etária de 14 a 24 anos, por meio de cursos que vão ao encontro das necessidades da indústria.

O programa da aprendizagem se dá pela articulação entre a teoria e a prática por meio de atividades metodicamente organizadas, que capacita ao jovem, de forma competente, à inserção no mundo do trabalho.

Segundo a definição do ECA (art. 62), a aprendizagem é a formação técnico-profissional ministrada ao adolescente ou jovem seguindo as diretrizes e bases da legislação



de educação em vigor, implementada por meio de um contrato de aprendizagem. Este por sua vez, de acordo com o Decreto nº 5.598/2005, é um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e de prazo determinado, com duração máxima de dois anos. O empregador se compromete, nesse contrato, a assegurar ao adolescente/jovem, com idade entre 14 e 24 anos, sua matrícula ativa na educação básica, frequência regular na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrito em programa de aprendizagem (art.428, caput e § 1º, da CLT), desenvolvido por uma entidade qualificada para este fim.

Dando continuidade aos aspectos legais, o Decreto nº 5.598/2005, motivou a elaboração do Manual da Aprendizagem pelo Ministério do Trabalho e Emprego e estabeleceu diretrizes necessárias ao cumprimento da legislação, tanto por parte dos empregadores, de forma a regulamentar a contratação de aprendizes, quanto a nortear as instituições de ensino, que tem como objetivo ofertar a formação técnico-profissional direcionada ao programa de aprendizagem.

É importante destacarmos a Portaria nº 723/2012, que cria o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional – CNAP, destinado ao cadastramento das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica especificadas no art. 8º do Decreto nº 5.598 de 2005: Serviços Nacionais de Aprendizagem (SENAI; SENAC; SENAR; SENAT; SESCOOP) e as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas e as entidades sem fins lucrativos, que objetivam a assistência ao adolescente e a educação profissional com registro no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

A Portaria nº 723/2012 também especifica que os programas de aprendizagem devem ser elaborados de acordo com o Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem Profissional – CONAP<sup>2</sup>, que tem como objetivo:

- » Estar em consonância com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO);
- » Enumerar as atividades realizadas pelo o profissional;
- » Especificar os requisitos especiais de idade e escolaridade para o exercício da ocupação;
- » Indicar a carga horária total do programa, considerando o nível de complexidade técnica da ocupação.

O acesso a este catálogo se dá através da página eletrônica do MTE<sup>3</sup> na internet: As entidades ofertantes devem adequar o seus programas de aprendizagem, em nível de formação inicial, a este catálogo, bem como estar atentas as atualizações publicadas quadrimestralmente.

Nesse contexto, de amparos legais quanto a Aprendizagem Industrial, percebe-se que as instituições de ensino têm o dever de assegurar uma estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, bem como manter a qualidade no processo de ensino e aprendizagem, além de acompanhar e avaliar os resultados. (Decreto 5.598/05, art.8 § 1º).

Considerando que o SENAI é responsável pela formação teórica e acompanhamento do programa de aprendizagem, a empresa deve, segundo o Manual da Aprendizagem:

<sup>2</sup>[http://acesso.mte.gov.br/politicas\\_juventude/aprendizagem.htm](http://acesso.mte.gov.br/politicas_juventude/aprendizagem.htm)

<sup>3</sup>Portaria nº 1.005 de 01 de Julho de 2013 apresenta alterações em alguns dispositivos da Portaria nº 723/2012

*(...) designar formalmente um monitor, ouvida a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. O designado profissional ficará responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, buscando garantir sempre uma formação que possa, de fato, contribuir para o seu desenvolvimento integral e a consonância com os conteúdos estabelecidos no curso em que foi matriculado, de acordo com o programa de aprendizagem (art. 23, § 1º, do Decreto nº 5.598/05). Por sua vez, a entidade qualificadora acompanhará as atividades práticas dos aprendizes nas empresas por meio de profissional por ela designado [Manual da Aprendizagem, 2014, Questão 20, pág 21].*

Nessa perspectiva, o SENAI deve atuar acompanhando tanto a formação profissional do jovem aprendiz no seu ambiente pedagógico (fase escolar) quanto a sua formação no ambiente real de trabalho (prática profissional na empresa), contribuindo com o apoio pedagógico aos sujeitos envolvidos neste processo, visando a qualidade do ensino-aprendizagem.

A partir destas atualizações na trajetória histórica da Aprendizagem Industrial, reitera-se a necessidade de aprofundamento das ações realizadas com os sujeitos envolvidos: SENAI, Empresas, Órgãos Fiscalizadores e Aprendizes. Desta forma, destaca-se como referência e fonte de consulta, o Manual da Aprendizagem, publicado pelo Ministério do Trabalho.

## **APRENDIZ**

Aprendiz é o jovem maior de 14 e menor de 24 anos de idade que celebra contrato de aprendizagem nos termos do Art. 428 da CLT. Para aprendizes com deficiência, a idade máxima prevista não se aplica. (Decreto nº 5.598/2005, art. 2º, parágrafo único).

A condição de aprendiz, portanto, pressupõe formalização do contrato do jovem pela empresa e da sua matrícula em curso ou programa de aprendizagem.

O empregador dispõe de total liberdade para selecionar o aprendiz desde que observado aos dispositivos legais pertinentes à aprendizagem e a prioridade conferida aos jovens na faixa etária entre 14 e 18 anos (art.11 do Decreto nº 5.598/05), além das diretrizes próprias e as especificidades de cada programa de aprendizagem profissional.

## **COTA DE APRENDIZAGEM**

As cotas de aprendizagens, conforme exigido pelo artigo 429 da Consolidação da Leis Trabalhistas, pela Lei nº 10.097/2000 e o Decreto nº 5.598/2005, regulamentam que os estabelecimentos, de qualquer natureza, são obrigados a empregar e matricular, nos cursos do Serviços Nacionais de Aprendizagem, números



de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada empresa, cujas funções demandem formação profissional.

Para a definição das funções que demandam formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Nos cálculos da porcentagem da cota, as frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz (art. 429, caput e § 1º da CLT), que será realizada pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRT).

São excluídas da base de cálculo da cota de aprendizagem as seguintes funções:

- » Profissionais com formação de nível técnico ou superior
- » Cargos de direção, de gerência ou de confiança (art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/2005)
- » Empregados que executam serviços prestados sob regime temporário (Lei nº 6.019/1973 e art. 12, do Decreto nº 5.598/2005)
- » Aprendizes já contratados.

A fiscalização do cumprimento das cotas de aprendizes de cada empresa compete às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRT).

### **CONVÊNIO DE APRENDIZAGEM**

O Convênio de Aprendizagem celebrado entre o SENAI e a Empresa tem por objeto a formação de aprendizes, com o intuito de cumprir com as diretrizes que regem a legislação. A formalização desse Convênio tem como compromisso projetar e desenvolver cursos, cujos direcionamento é a formação de aprendizes, colocando-os à disposição da EMPRESA, para que esta possibilite a realização da Prática Profissional Curricular compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. Neste convênio são definidas as obrigações da Empresa e do SENAI, no que compete ao Programa Jovem Aprendiz, com base nos referências legais que o norteiam, estabelecendo o período de vigência do documento, no caso, de dois anos.

### **CONTRATO DE APRENDIZAGEM E SUA DURAÇÃO**

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, com duração máxima de 02 (dois) anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz as tarefas necessárias a essa formação.

O prazo máximo de 02 (dois) anos de duração do contrato de aprendizagem não se aplica a aprendizes com deficiência. Para comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência deverá considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

Segundo o Manual da Aprendizagem (2014, p. 28)

*A duração do contrato está vinculada à duração do curso de aprendizagem, cujo conteúdo é organizado em grau de complexidade progressiva, conforme previsão em programa previamente elaborado pela entidade formadora e validado no Cadastro Nacional de Aprendizagem, o que é incompatível com a prorrogação.*

Os cursos de Aprendizagem do SENAI Ceará possuem planos de curso, com títulos e cargas horárias padronizadas, em conformidade ao Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem (CONAP) e a Metodologia SENAI de Educação Profissional.

A duração do programa de aprendizagem industrial compreende a fase escolar sob orientação da Instituição de Ensino e a prática profissional desenvolvida na empresa, salvo em situações delimitadas pelo Decreto nº 8.740/2016, quando o ambiente de trabalho ou as atividades laborais apresentam-se de forma a impedir a realização das aulas práticas para o jovem em desenvolvimento.

Devem constar no contrato de aprendizagem as seguintes informações básicas:

- a) Qualificação da empresa contratante;
- b) Qualificação do aprendiz;
- c) Identificação da entidade que ministra o curso;
- d) Designação da função e curso no qual o aprendiz estiver matriculado;

*Na formalização do contrato, o aprendiz pode ser registrado em qualquer das funções que integram o arco ocupacional, devendo constar no contrato de aprendizagem e na CTPS (anotações gerais) a informação de que o contrato será desenvolvido na modalidade de arco ocupacional, especificando o arco, suas funções e respectivos códigos na CBO. Caso alguma das funções do arco tenha condição mais favorável para o aprendiz, fixada em convenção ou acordo coletivo, essa deverá ser a função registrada. Deverão ser observadas também, tanto pelas entidades formadoras quanto pelas empresas, as proibições de trabalho do menor de 18 anos nas atividades descritas na Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (LISTA TIP). Caso alguma das atividades seja proibida ao aprendiz menor de 18 anos, o curso não poderá ser ministrado com utilização de arco ocupacional, ressalvadas as hipóteses contempladas no art. 2º, § 1º, incisos I e II, do Decreto nº 6.481/08. (MANUAL DA APRENDIZAGEM, 2014, p. 26).*

- e) Salário ou remuneração mensal;

*Art. 17. Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora. Parágrafo único. Entende-se por condição mais favorável aquela fixada no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, onde se especifique o salário mais favorável ao aprendiz, bem como o piso regional de que trata a Lei Complementar no 103, de 14 de julho de 2000. (DECRETO 5.598/05)*

- f) Jornada diária e semanal, com indicação dos tempos dedicados à fase escolar e à prática profissional curricular na empresa;

*6 horas diárias, no máximo, para os que ainda não concluíram o Ensino Fundamental, computadas as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, cuja proporção deverá estar prevista no contrato (art. 432, caput, da CLT);  
8 horas diárias, no máximo, para os que concluíram o ensino fundamental, computadas as horas destinadas às atividades teóricas e práticas (art. 432, § 1º, da CLT), cuja proporção deverá estar prevista no contrato. Não é, portanto, possível uma jornada diária de 8 horas somente com atividades práticas; (art. 12 da IN – SIT Nº 97 DE 30.07.2012) (MANUAL DA APRENDIZAGEM, 2014, p.30)*

- a) Termo inicial e final do contrato de aprendizagem, e;
- h) Assinatura do aprendiz e do responsável legal da empresa.

Em caso de aprendiz menor de 18 anos de idade, o contrato deverá ser assinado por seu responsável legal.

O SENAI/CE disponibiliza um modelo de contrato de aprendizagem, o qual compartilha a pedido da empresa. Entretanto, o contrato de aprendizagem é de responsabilidade da empresa, podendo esta usá-lo ou não, conforme julgue necessário.

### RESCISÃO DE CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Considerando que o contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial e por tempo determinado, sob o ponto vista legal, são motivos para rescisão de contrato de aprendizagem:

- I Término do seu prazo de duração;
- II Empregados que executam serviços prestados sob regime temporário (Lei nº 6.019/1973 e art. 12, do Decreto nº 5.598/2005)
- III Ou, antecipadamente, nos seguintes casos:
  - a) Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
  - b) Falta disciplinar grave (art. 482 da CLT);
  - c) Ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo;
  - d) A pedido do aprendiz.(MANUAL DA APRENDIZAGEM, 2014, p 33-34)

De acordo com o Decreto nº 5.598/05, art.29, inciso I, a validação, quanto ao desempenho insuficiente ou a inadaptação do aprendiz referentes às atividades do programa de aprendizagem, será evidenciada através de um laudo elaborado pela instituição de ensino, conforme registros de acompanhamento. Além das hipóteses previstas no art. 433 da CLT, existe outros motivos de rescisão antecipada do contrato do aprendiz:

- » Encerramento das atividades da empresa
- » Morte do empregador, constituído em empresa individual
- » Falência

Nos casos listados acima, o jovem aprendiz terá direito as verbas rescisórias e à indenização, conforme o art. 479 da CLT.

### PROCESSO DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL (TEORIA E PRÁTICA)

A Aprendizagem Industrial apresenta duas dimensões indissociáveis e igualmente relevantes: teoria e prática, as quais serão desenvolvidas na seguinte estrutura:



Figura 1. Relação entre a teoria e a prática. Elaboração do autor.

A fase escolar compreende as atividades teóricas e práticas relacionadas aos desenhos curriculares devidamente registrados nos Planos de Curso e Planos de Ensino. No plano de curso, é definida a matriz curricular com base no Itinerário Nacional de Educação Profissional aplicável à formação pretendida. O Plano de Ensino é o instrumento utilizado pelo docente para planejar as estratégias de ensino, recursos e situações de aprendizagem, com foco no desenvolvimento e formação do aluno. Esses documentos são norteadores do planejamento de ensino e viabilizam a implementação efetiva do processo de ensino-aprendizagem, conforme a Metodologia SENAI de Educação Profissional.

A fase de prática profissional na empresa deve ser pedagogicamente articulada à fase escolar. Entende-se que esta será ajustada às condições de cada aprendiz e de cada empresa, prevendo a execução de atividades que compreendam a aplicação de conhecimentos e habilidades contemplados no plano de curso.

Neste aspecto, é importante destacar que as empresas, ao possuírem ambientes ou funções perigosas, insalubres ou penosas, deverão adotar algumas medidas preliminares para que possa ser efetivada a prática profissional na própria empresa, observando o disposto no Decreto nº 5.598/2005.

A empresa deve obter parecer técnico circunstanciado, assinado por profissional legalmente habilitado em segurança e saúde do trabalho, para ser depositado na Superintendência Regional do Trabalho da circunscrição onde ocorrerem as referidas atividades (Decreto nº 6.481/08. Art. 2º§1º, II). Este documento atesta a ausência de risco iminente que comprometa a saúde e a segurança do adolescente.

O desenvolvimento da prática profissional na própria empresa deverá observar o disposto na Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil<sup>3</sup>, Lista TIP, que consta do anexo do Decreto nº 6.481/2008.

Em continuidade ao desenvolvimento da prática profissional na empresa, ressalta-se a necessidade de um monitor, designado pela própria empresa para ser responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, de acordo com o programa de aprendizagem definido pelo SENAI. (Decreto nº 5.598/05. Art. 23, §1º).

Nesse sentido, cabe ao SENAI a aplicação dos mecanismos para acompanhamento e registro das atividades práticas desenvolvidas pelos aprendizes.

Em seus procedimentos internos, o SENAI Ceará estabelece os mecanismos, responsabilidades e atribuições relacionados ao acompanhamento da Aprendizagem Industrial.

## **MÓDULO EDUCAÇÃO PARA O TRABALHO**

A Portaria MTE nº 723, de 27 de abril de 2012, alterada pela Portaria MTE nº 1.005, de 1º de julho de 2013, determina que as entidades ofertantes de programas de aprendizagem em nível de formação inicial devem observar em seus currículos um conjunto de conteúdos de formação humana e científica, devidamente contextualizados.

Para dar conta de atender ao recomendado na Portaria MTE nº723/2012, o SENAI desenvolveu um módulo intitulado “Educação para o Trabalho”, integrado nos planos de cursos dos programas de aprendizagem industrial.

A organização curricular do módulo Educação para o Trabalho, desenvolvido pelo SENAI, compreende 5 (cinco) Unidades Curriculares, totalizando 120 horas, distribuídas da seguinte forma:

- » Leitura e Comunicação (20h);
- » Relações Socioprofissionais, Cidadania e Ética (24h);
- » Saúde e Segurança do Trabalho (36h);
- » Planejamento e Organização do Trabalho (20h);
- » Raciocínio Lógico e Análise de Dados (20h)

A proposta de conteúdo (conhecimentos estudados) foi definida por um grupo de especialistas de diversos Departamentos Regionais, com base nos grandes títulos citados na Portaria MTE nº 723/12 e desdobrados em fundamentos, capacidades e conhecimentos, subsequentemente validado pelos demais Departamentos Regionais do SENAI.



# **RESPONSÁVEIS E SUAS ATRIBUIÇÕES**

O Programa da Aprendizagem Industrial no SENAI/CE dispõe de perfis responsáveis no acompanhamento do projeto, com suas respectivas atribuições:



## **EMPRESA**

- » Selecionar os candidatos para os cursos de Aprendizagem e encaminhar para matrícula na Unidade de Ensino, conforme Termo de Reserva de Aprendiz.
- » Efetuar os pagamentos mensais relativos à formação dos aprendizes matriculados nos Cursos de Aprendizagem, bem como o cumprimento da prática profissional, respeitando os valores e prazos estipulados no Contrato de Aprendizagem.
- » Fornecer vale-transporte, conforme a Lei nº 7.418/1985.
- » Disponibilizar 01 (um) monitor responsável para o acompanhamento da Prática Profissional Curricular em situação real de trabalho.
- » Cumprir o Programa de Aprendizagem estabelecido em comum acordo com o SENAI.

## **APRENDIZ**

- » Frequentar, com assiduidade, o curso de aprendizagem na Unidade de Ensino;
- » Obter rendimento satisfatório e frequência escolar necessária à sua aprovação no programa de aprendizagem;
- » Executar com zelo e diligência as tarefas necessárias à sua formação.

## **SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO - SRT**

- » Calcular a cota de aprendizes a ser cumprida pela empresa;
- » Fiscalizar as empresas quanto ao cumprimento da cota de aprendizes;
- » Aplicar medidas cabíveis quanto ao não cumprimento da cota de aprendiz e das normas de saúde e segurança.
- » Fiscalizar as condições dos estabelecimentos para a realização da prática profissional.

## **UNIDADE DE EDUCAÇÃO SENAI DR CE**

- » Orientar e informar a Empresa quanto ao cumprimento da legislação vigente, no que se refere à formação do aprendiz.
- » Formalizar o Termo Reserva de Aprendizes junto a Empresa;
- » Formalizar o Convênio de Aprendizagem junto a Empresa;
- » Orientar as Unidades de Ensino quanto as instruções e procedimentos relacionados ao Programa de Aprendizagem Industrial do SENAI/CE;
- » Cumprir com o seguro mensal para o aprendiz durante seu processo de formação, referente aos horários de aula;
- » Elaborar o Informativo de Matrícula com informações pertinentes a matrícula e contrato de aprendizagem e encaminhar a UNED;

## **ANALISTA DE EDUCAÇÃO - UNIDADE DE ENSINO SENAI/DR CE**

- » Realizar, conforme as diretrizes do seu plano de trabalho, o acompanhamento pedagógico do aprendiz durante o período do Curso em que o mesmo esteja matriculado, referentes ao desenvolvimento da aprendizagem, de forma a atingir os objetivos previstos no Plano de Curso.
- » Realizar atividades de monitoramento e planejamento de ações pedagógicas para o aprendiz, no decorrer da prática profissional na empresa, através de análise e diagnóstico dos instrumentos de acompanhamento da prática profissional, socializando informações com a Empresa e seguindo as diretrizes do plano de trabalho.

### **COORDENAÇÃO PEDAGÓGICA - UNIDADE DE ENSINO SENAI/DR CE**

» Realizar, conforme as diretrizes do seu plano de trabalho, o acompanhamento pedagógico do docente de forma a contribuir com as estratégias de ensino correlacionadas ao perfil ocupacional do curso.

### **SECRETARIA ACADÊMICA - UNIDADE DE ENSINO SENAI/DR CE**

» Acompanhar estatisticamente os dados referentes a vida escolar do aprendiz, durante o curso.

» Emitir o Certificado ou Diploma dos aprendizes que concluírem o Programa de Aprendizagem com total aproveitamento.

» Enviar mensalmente as frequências dos jovens aprendizes as empresa

### **DOCENTE - UNIDADE DE ENSINO SENAI/DR CE**

» Realizar o processo de mediação entre os conhecimentos teóricos e práticos inerentes ao perfil ocupacional do Plano de Curso.

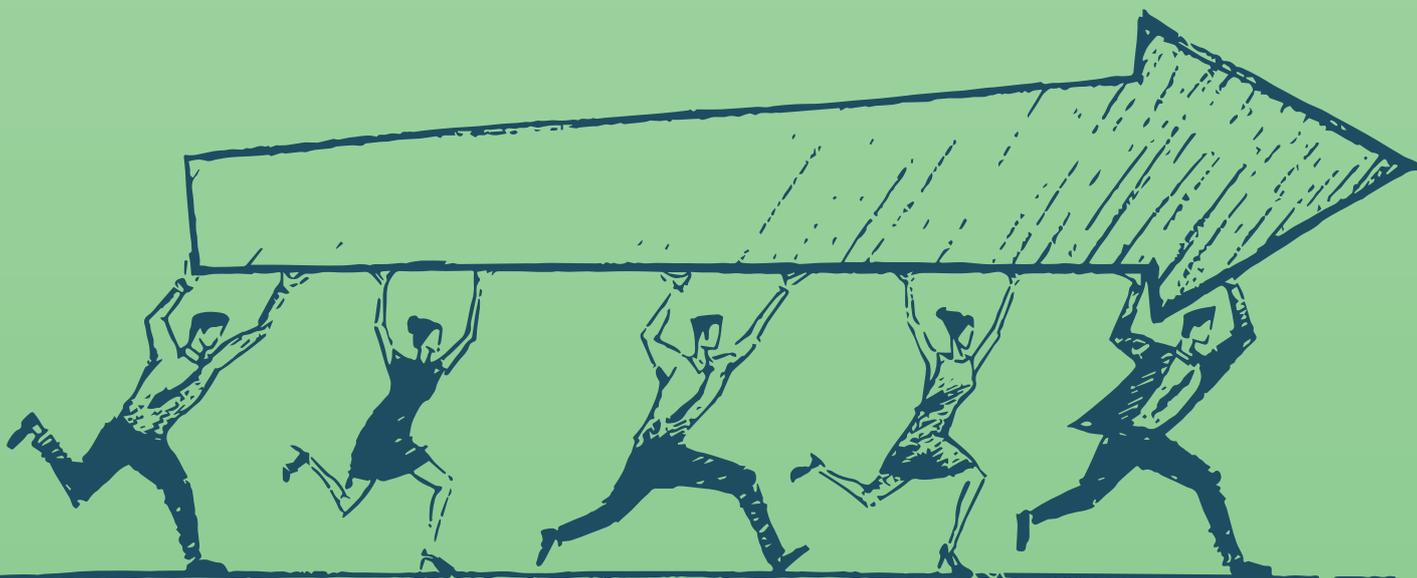
» Realizar o acompanhamento do aluno na prática profissional. Na impossibilidade do mesmo, o (a) analista de educação, poderá realizar.

### **ESPECIALISTA TÉCNICO - UNIDADE DE ENSINO SENAI/DR CE**

» Orientar as atividades que os jovens aprendizes podem executar em sua prática profissional, inerentes ao perfil profissional do plano de curso.

# ***INSTRUMENTOS DE ACOMPANHAMENTO DA PRÁTICA PROFISSIONAL***

Considerando a responsabilidade do SENAI em desenvolver estratégias de acompanhamento e registro da prática profissional na empresa, foram elaborados instrumentos que possibilitam o planejamento e monitoramento desta ação, cujo o objetivo primordial é contribuir com melhorias contínuas no desenvolvimento do Programa de Aprendizagem Industrial, em conformidade com a legislação vigente.



O quadro abaixo resume o objetivo de cada tipo de instrumento utilizado pelo SENAI/CE:

Instrumento <sup>4</sup>	Finalidade	Responsável	Periodicidade
Auto avaliação do aprendiz na Prática Profissional	Aplicado ao jovem aprendiz, cujo objetivo é identificar a sua percepção quanto ao seu desenvolvimento na prática profissional.	Analista de Educação (SENAI)	Ao final de 180h <sup>5</sup> após início do curso.
Acompanhamento do aprendiz pela Empresa/SENAI	Aplicado pelo monitor da empresa, responsável por supervisionar as atividades do jovem no seu local de trabalho. O objetivo é identificar o desempenho do aprendiz. Baseado nesse instrumento, quando necessário, o Docente e/ou Analista de Educação irá propor plano de ação para melhoria contínua da prática profissional	Responsável pelo acompanhamento na empresa e Docente/Analista de Educação do SENAI	Ao final de 180h após início do curso

Com base nessas estratégias de acompanhamento do programa de aprendizagem do SENAI Ceará, norteadas com procedimentos e planos de trabalhos definidos, corrobora-se a efetividade do programa e seus benefícios presentes e futuros, para a sociedade, para as empresas e para o país. É oportuno enfatizar que os responsáveis envolvidos na aprendizagem precisam pautar-se, permanentemente, por uma atitude de entendimento e negociação, com vistas aos amparos legais que regem este programa.

# ***OBTENÇÃO DO CERTIFICADO E/OU DIPLOMA DE APRENDIZAGEM***

Para receber o certificado e/ou diploma, o educando deverá obter aprovação de acordo com as diretrizes estabelecidas no regimento escolar do SENAI/CE, contempladas nos planos de curso da instituição referente ao rendimento escolar (nota e frequência).

## ***METODOLOGIA DAS VISITAS***

As Unidades de Ensino do SENAI/CE deverão elaborar um cronograma de visitas as empresas que possuem jovens aprendizes matriculados em suas escolas, compreendendo a periodicidade estabelecida neste documento, contemplando no mínimo duas (2) visitas de acompanhamento e quando se fizer necessário.

As visitas de acompanhamento são realizadas pelo Analista de Educação e/ou Docente, quando, na ocasião, deverá ser preenchido o formulário de Acompanhamento do Aprendiz na prática profissional juntamente com o monitor/responsável da Empresa, designado para acompanhar o jovem aprendiz em seu posto de trabalho.

# CONCLUSÃO

O presente documento teve como objetivo auxiliar nas interpretações acerca das diretrizes legais que regem o Programa da Aprendizagem Industrial. É um compêndio transparente das responsabilidades do SENAI Ceará, frente a este projeto, descrevendo as atribuições das partes, contribuindo com a efetividade do programa entre os envolvidos: empresa, aprendiz e órgãos fiscalizadores.

Para isso, procuramos conhecer os princípios que norteiam a Aprendizagem no Brasil, os aspectos legais que respaldam este programa, bem como evidenciar as nossas formas de acompanhamento desta formação.

Contudo, este documento não encerra todas as possibilidades de análise sobre o assunto. Portanto, sugere-se aprofundar o conhecimento de outras práticas, como por exemplo, a efetividade do programa de aprendizagem, suas possibilidades e limitações, em outras fronteiras.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho de 01 de maio de 1943**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 22 fev. 2017.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado, 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 22 fev. 2017.

BRASIL. **Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispões sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm)>. Acesso em: 22 fev. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm)>. Acesso em: 22 fev. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000**. Altera os dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l10097.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm)> Acesso em: 22 fev. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 5.598 de 1º de dezembro de 2005**. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm)> Acesso em: 22 fev. 2017.

\_\_\_\_\_. Ministério do Estado do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE nº- 723, de 23 de abril de 2012**. Alterado pela portaria 1005 de 01 de julho de 2013. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3F9B2012013FC8F04B290F25/PORTARIA%20723%20-%20COM%20ALTERA%C3%87%C3%95ES.pdf>>. Acesso em: 22 fev. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 12.852, de 05 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. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/l12852.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12852.htm)> Acesso em: 22 fev. 2017.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual da aprendizagem**: o que é preciso saber para contratar o aprendiz. 9. ed. Brasília/DF: TEM, SIT, SPPE, ASCOM, 2014.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 8.740 de 4 de maio de 2016**. Altera o Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, para dispor sobre experiência prática do aprendiz. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/decreto/D8740.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/D8740.htm)> Acesso em: 22 fev. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 6.481 de 12 de junho de 2016**. Regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo no 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto no 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm)> Acesso em: 22 fev. 2017.

SENAI. Departamento Nacional. **Ações inclusivas**. Brasília, 2008.

\_\_\_\_\_. **Cartilha de Aprendizagem Industrial**. Brasília, 2010.

\_\_\_\_\_. **Metodologia SENAI de educação profissional**. Brasília, 2013.

\_\_\_\_\_. **Referenciais da Aprendizagem Industrial**. Brasília, 2016.

# ***ANEXOS***



## AUTOAVALIAÇÃO DO APRENDIZ NA PRÁTICA PROFISSIONAL

Código: F412-P01.1  
Versão: 01  
Data: 23/04/2018  
Página 1 de 1

NOME DO APRENDIZ: \_\_\_\_\_

EMPRESA: \_\_\_\_\_

ID: \_\_\_\_\_

MONITOR/ORIENTADOR\*: \_\_\_\_\_

SETOR DA PRÁTICA \*\*: \_\_\_\_\_

DATA: \_\_\_\_\_

CURSO: \_\_\_\_\_

Assinale **Abaixo do Esperado**, **Esperado** ou **Acima do Esperado**, avaliando a Aprendizagem na empresa. Sempre que sua resposta for **Abaixo do Esperado**, explique o porquê, no campo comentários e justificativas.

<b>AValiação DA APRENDIZAGEM NA EMPRESA</b>				
Itens de Avaliação	ABAIXO DO ESPERADO	ESPERADO	ACIMA DO ESPERADO	OBSERVAÇÕES
1 O acompanhamento realizado pelo orientador/monitor da empresa.				
2 Seu relacionamento com orientador/monitor.				
3 Seu desempenho da Aprendizagem na empresa.				
4 Seu interesse nas atividades executadas.				
5 Você cumpri às normas de saúde e segurança na realização das atividades.				
6 Contribuição da Empresa para o desenvolvimento de suas habilidades e conhecimentos técnicos.				
7 Aplicação dos conhecimentos teóricos na prática.				
8 Nível de satisfação com a empresa.				

### 1. REGISTRE AS PRINCIPAIS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS NA SUA PRÁTICA PROFISSIONAL:

### 2. COMENTÁRIOS E JUSTIFICATIVAS DA AVALIAÇÃO:

### 3. ASSINATURA DOS ENVOLVIDOS:

Aprendiz \_\_\_\_\_

Analista de Educação \_\_\_\_\_

\*Responsável pelo o acompanhamento da prática profissional do aprendiz

\*\*Local/Ambiente em que o aprendiz realiza a prática profissional



## ACOMPANHAMENTO DO APRENDIZ PELA EMPRESA

NOME DO APRENDIZ: \_\_\_\_\_ EMPRESA: \_\_\_\_\_ ID: \_\_\_\_\_  
MONITOR/ORIENTADOR\*: \_\_\_\_\_ SETOR DA PRÁTICA \*\*: \_\_\_\_\_ DATA: \_\_\_\_\_  
CURSO: \_\_\_\_\_

Assinale **Abaixo do esperado**, **Esperado** ou **Acima do Esperado**, indicando a melhor opção que descreve o desempenho do jovem aprendiz nesse período.

ITENS DE AVALIAÇÃO	AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO			OBSERVAÇÕES
	ABAIXO DO ESPERADO	ESPERADO	ACIMA DO ESPERADO	
1 <b>PONTUALIDADE/ASSIDUIDADE</b> (Avaliar existência de faltas, atrasos, abandono do local de trabalho).				
2 <b>INICIATIVA</b> (Avaliar a capacidade de propor ou empreender uma ação, sem que tenha sido solicitado para isso).				
3 <b>DESEMPENHO</b> (Avaliar a quantidade de trabalho produzido, dentro dos padrões adequados para a função).				
4 <b>SENSE DE RESPONSABILIDADE</b> (Avaliar se considera a preocupação com os compromissos assumidos, o empenho na execução dos trabalhos e o cuidado com o patrimônio da empresa).				
5 <b>REALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES</b> (Avaliar a capacidade do aprendiz em executar suas tarefas sem falhas, de maneira espontânea e proativa).				
6 <b>COOPERAÇÃO</b> (Avaliar o grau de colaboração e envolvimento do aprendiz com a equipe na realização das atividades).				
7 <b>RELACIONAMENTO INTERPESSOAL</b> (Avaliar a flexibilidade, abertura, cordialidade e tranquilidade com que o aprendiz se comunica e porta-se em diferentes situações).				

1. Em caso de resultado **ABAIXO DO ESPERADO**, indicar quais ações estão sendo realizadas para melhorar esse desempenho:

\_\_\_\_\_

2. Observação do Monitor/Orientador da Empresa:

\_\_\_\_\_

3. Assinatura dos Envolvidos:

Responsável pelo acompanhamento na empresa (Monitor/Orientador e/ou RH)

Aprendiz

Responsável pelo Acompanhamento do SENAI/CE



## ACOMPANHAMENTO DO APRENDIZ PELO SENAI

Código: F412-P01.1  
Versão: 01  
Data: 23/04/2018  
Página 2 de 2

NOME DO APRENDIZ: \_\_\_\_\_

EMPRESA: \_\_\_\_\_

ID: \_\_\_\_\_

MONITOR/ORIENTADOR\*: \_\_\_\_\_

SETOR DA PRÁTICA\*\*: \_\_\_\_\_

DATA: \_\_\_\_\_

CURSO: \_\_\_\_\_

Considerando os instrumentos de acompanhamento do aprendiz e da empresa, o plano de ação será elaborado visando a melhoria contínua da prática profissional.

### 1. PLANO DE AÇÃO

Ações a serem tomadas	Responsáveis	Prazo Planejado	Status

### 2. ASSINATURA DOS ENVOLVIDOS:

Responsável pelo acompanhamento na empresa (Monitor/Orientador e/ou RH) \_\_\_\_\_

Aprendiz \_\_\_\_\_

Responsável pelo Acompanhamento pelo SENAI \_\_\_\_\_

\*Responsável pelo o acompanhamento da prática profissional do aprendiz  
\*\*Local/Ambiente em que o aprendiz realiza a prática profissional

## 1. REGISTRO DE DADOS

### 1.1. Dados da empresa

Empresa: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_

Responsável de RH: \_\_\_\_\_ E-mail: \_\_\_\_\_

### 1.2. Dados do aprendiz

Nome do aprendiz: \_\_\_\_\_ Curso: \_\_\_\_\_

CPF.: \_\_\_\_\_ ID do Curso: \_\_\_\_\_

## 2. ORIENTAÇÕES GERAIS:

2.1. A empresa deve encaminhar ao SENAI/CE, por escrito, a solicitação motivada de desligamento do aprendiz, com a descrição dos fatos ocorridos e a cópia das avaliações do aprendiz no período contratado.

2.2. O SENAI/CE visita a empresa, através do seu representante, e preenche registro de acompanhamento. Na ocasião a empresa é informada quanto ao período de duração do acompanhamento do aprendiz, dependendo da gravidade da situação, negocia com a empresa.

2.3. Inicia-se a recuperação do processo de aprendizagem do jovem aprendiz:

- O SENAI/CE faz o acompanhamento personalizado do jovem aprendiz, com o apoio, sempre que possível, da empresa.
- Realiza acompanhamento pedagógico conjuntamente com o(s) responsável(eis) pelo jovem aprendiz;
- Informa aos responsáveis designados pela empresa o rendimento do jovem aprendiz.

2.4. O responsável pelo acompanhamento deve anexar cópias de:

- Solicitação desligamento - Motivo pelo qual a empresa solicitou o desligamento do aprendiz.;
- Formulário de acompanhamento da empresa e SENAI;
- Formulário de auto avaliação do aprendiz;

## 3. REGISTRO DE ANÁLISE E PARECER SENAI/CE:



## ANÁLISE DA PROPOSTA DE RESCISÃO ANTECIPADA DO APRENDIZ POR INICIATIVA DO EMPREGADOR

Código: F2I2-P01.1  
Versão: 03  
Data: 23/04/2018  
Página 2 de 3

3.1. Parecer do responsável pela análise da solicitação da empresa.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

3.2. Apresentação das estratégias e prazos para reintegração do aprendiz pela entidade.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## ANÁLISE DA PROPOSTA DE RESCISÃO ANTECIPADA DO APRENDIZ POR INICIATIVA DO EMPREGADOR

Código: F2I2-P01.1  
Versão: 03  
Data: 23/04/2018  
Página 3 de 3

3.3. Ação realizada pela empresa para melhorar recuperação do processo de aprendizagem do aprendiz.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

#### 4. OBSERVAÇÕES - CONCLUSÃO:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

#### 5. CONSIDERAÇÕES LEGAIS:

“O desempenho insuficiente do aprendiz ou sua inadaptação referente as atividades do programa de aprendiz, pode ser atestada pela instituição de aprendizagem analisando e elaborando um laudo de avaliação (Artigo 29, Decreto nº 5.598/05).”

#### 6. ASSINATURAS DOS ENVOLVIDOS:

\_\_\_\_\_  
Responsável pelo Acompanhamento do  
SENAI/CE

\_\_\_\_\_  
Unidade de Educação SENAI/CE

\_\_\_\_\_  
Responsável de RH da Empresa

## **SENAI/CE**

Unidade de Educação (UNED)

### **COORDENAÇÃO**

Sônia Maria Gomes Parente (GERENTE - UNED)

### **EQUIPE TÉCNICA (ELABORAÇÃO)**

Ana Paula Melo Silva – UNED

Soraya Vasconcelos e Cunha – UNED

Walaci Ferreira Fialho – UNED

### **EQUIPE TÉCNICA (COLABORAÇÃO)**

Centro de Formação Profissional Antônio Urbano de Almeida (CFP AUA)

Centro de Formação Profissional Ana Amélia Bezerra de Menezes e Souza (CFP ABMS)

Centro de Formação Profissional Waldyr Diogo de Siqueira (CFP WDS)

Centro de Formação Profissional Wanderillo de Castro Câmara (CFP WCC)

Centro de Educação e Tecnologia Alexandre Figueira Rodrigues (CET AFR)

Centro de Formação Profissional José Euclides Ferreira Gomes Júnior (CFP JEFJ)



 (85) 4009.6300

 [www.sfiec.org.br](http://www.sfiec.org.br)

