

Aprendizagem Profissional 2020

“Abrace uma vida, mude
uma história ”



Centro de Promoção da
Criança e do Adolescente



Banco Interamericano
de Desenvolvimento



NOVAS FAÇANHAS

Sumário

Apresentação Geral.....	3
O Programa de Aprendizagem Profissional.....	3
Legislação.....	3
Programa de Aprendizagem ligado ao Centro da Juventude Lomba do Pinheiro.....	4
Cursos oferecidos no Programa de Aprendizagem Profissional do CJ (com base Código Brasileiro de Ocupações.....	5
Público alvo.....	6
Processo Seletivo para Aprendizagem Profissional.....	7
Como fica o Programa de Aprendizagem Profissional com a pandemia do Covid-19?.....	8
Diante deste cenário, o que a lei prevê?	8
Orientações sobre os impactos da medida provisória 936 de 01 de abril de 2020 nos contratos de aprendizagem.....	8
Férias e providências.....	14
Proposta pedagógica diante do cenário de quarentena.....	16

**Promover oportunidades
para a juventude é
promover a cidadania.**

O Programa de Aprendizagem Profissional

Legislação

O Programa de Aprendizagem Profissional tem como base as seguintes legislações: Lei Federal 10.097/2000 que altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT; o Decreto 5.598/2005 que regulamenta a contratação de aprendizes e dão outras providências; o Decreto 5.154/2004 que regulamenta os artigos 39º a 41º da Lei 9.394/1996; as Portarias do MTE nº 723/2012 e 1005/2013, que dispõe sobre o cadastro nacional de aprendizagem e das entidades qualificadas em formação técnica profissional metódica e revoga a Portaria MTE 615/2007; e o Decreto 8.740/2016 que dispõe a priorização do público prioritário.

A lei que inclui Aprendizagem profissional na Assistência Social é nº12.868/2013, na qual a Resolução 33 dispõe sobre a promoção e integração ao mundo do trabalho. Segundo a mesma, a entidade Sem Fins Lucrativos deve apresentar comprovação do registro e inscrição do programa de aprendizagem no CMDCA, para a inscrição dos cursos na Superintendência Regional Trabalho e Emprego - SRTE, conforme Art.20 III da IN 97/2012, do MTE. Soma-se a essas normas, a resolução 099/2014 que dispões sobre o registro das instituições e inscrição dos Programas de Aprendizagem e o decreto 9.579/2018, dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz.

Programa de Aprendizagem ligado ao Centro da Juventude Lomba do Pinheiro

O Programa de Aprendizagem Profissional do Centro da Juventude (CJ) Lomba do Pinheiro do Centro de Promoção da Criança e do Adolescente (CPCA) é voltado para adolescentes e jovens de 14 à 24 anos incompletos; e tem como finalidade viabilizar a igualdade de condições para o acesso e integração ao mundo do trabalho, possibilitando a superação de vulnerabilidades.

Por meio de processos formativos que compõem atividades teóricas e praticas, buscamos promover o senso crítico dos jovens, favorecendo o desenvolvimento da capacidade de agir cada vez mais e com maior autonomia, discernimento e responsabilidade na vida social, nas relações interpessoais e nas vivências comunitárias.

O percurso de formação da aprendizagem profissional em nossa instituição objetiva articular os jovens com o objeto de conhecimento de modo a proporcionar um desenvolvimento integral; ou seja, um desenvolvimento que atinge o pessoal, o social e o específico.

Cursos oferecidos no Programa de Aprendizagem Profissional do CJ (com base Código Brasileiro de Ocupações)

Curso de Embelezamento (CBO: 516120)



Curso de Assistente administrativo (CBO: 38406)



Curso de Help Desk (CBO: 20118)





Músico interprete instrumentista (CBO: 262710)



Público alvo

O Público alvo beneficiário do Programa de Aprendizagem Profissional são jovens que:

- Devem estar na faixa etária dos Quatorze aos Vinte e Quatro anos, oriundos da rede socioassistencial;
- Adolescentes em Medida de Proteção (Acolhimento, Trabalho Infantil, Abuso, Violência Sexual e Doméstica, outras situações de violação de direitos);
- Adolescentes em cumprimento de Medida Socioeducativa;

-
- Adolescentes e jovens beneficiários dos Programas de Transferência de Renda e demais benefícios socioassistenciais;
 - Devem comprovar residência, preferencialmente, no município de Porto Alegre;
 - Devem estar matriculado e frequentando a escola, caso não tenha concluído o ensino médio na modalidade regular ou EJA;
 - No caso de pessoas com deficiência, não há restrição de limite máximo de idade para ingresso;
 - Devem estar incluídos no Centro de Juventude da Lomba do Pinheiro;

Destaca-se que os requisitos acima seguem a Portaria 723/2012, Art.10. Diretriz Geral, na qual afirma que seja prestado o atendimento ao adolescente e jovem, que exijam o tratamento diferenciado de trabalho em razão de suas especificidades ou exposição a situações de maior vulnerabilidade social, particularmente no que se refere às dimensões de gênero, raça, etnia, orientação sexual e deficiência.

Processo Seletivo para Aprendizagem Profissional:

O processo seletivo para ingressar na Aprendizagem Profissional exige que primeiramente o jovem se integre no CJ. Para tanto, são realizados acolhimentos nas terças e quintas pelo turno da manhã e tarde junto às nossas técnicas do Plano Individual de Realização.

Segundo, é necessário realizar um cadastro, nos quais exige-se os seguintes documento:

- *CTPS/ Carteira de Trabalho (ou digital);
- *RG / CPF;
- *Comprovante de residência;
- *Comprovante escolaridade;
- *Comprovante de Matrícula;

Como fica o Programa de Aprendizagem Profissional com a pandemia do Covid-19?

Diante das recomendações Organização Mundial da Saúde, OMS, de isolamento social como umas das principais formas de combate a pandemia do coronavírus, e de acordo com a orientação do Governo do Estado do Rio Grande do Sul, que visa conter a disseminação do Covid-19, a partir de 18 de março de 2020 foram suspensas todas as atividades presenciais no Centro da Juventude da Lomba do Pinheiro, incluindo desta forma, os encontros das turmas de aprendizagem profissional.

Diante deste cenário, o que a lei prevê?

A Lei no 13.982 de 02 de abril de 2020, artigo 5º, autoriza as empresas a deduzirem de suas contribuições devidas à previdência social os valores pagos em relação aos 15 primeiros dias de salário do trabalhador afastado por enfermidade causada pelo Covid-19.

Além disso, a Medida Provisória nº 936/20 instituiu programa emergencial com pagamento de benefício pelo governo para evitar demissões no período do estado de calamidade pública.

Orientações sobre os impactos da medida provisória 936 de 01 de abril de 2020 nos contratos de aprendizagem

Considerando que o regulamento de inspeção do trabalho, aprovado pelo Decreto 4.552/2002, em seu art. 18, II e art. 23 estabelece que é dever dos Auditores Fiscais do Trabalho orientar e advertir as pessoas sujeitas à inspeção do trabalho quanto ao cumprimento da legislação trabalhista;

Considerando o reconhecimento do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública decorrente da pandemia do COVID-19, bem como o advento da Medida Provisória 936 de 01 de abril de 2020;

Considerando que o art. 15 da MP 936/2020 informa que as regras nela previstas se aplicam aos contratos de aprendizagem;

Considerando o recebimento de inúmeros questionamentos de aprendizes, empresas, entidades formadoras e outros interessados acerca dos impactos da pandemia COVID-19 e da MP 936/2020 nos contratos de aprendizagem.

Seguem alguns esclarecimentos sobre o tema, em complementação às orientações anteriormente repassadas referentes às regras da MP 927/2020 nos contratos de aprendizagem:

1. Do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda

1.1 O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda, custeado com recursos da União, será também devido aos aprendizes, nos termos do art. 15 da MP 936/2020, nas seguintes hipóteses:

- a) redução proporcional de jornada de trabalho e salário do aprendiz;
- b) suspensão temporária do contrato de trabalho de aprendizagem.

1.2 O empregador que celebrar acordo com o aprendiz para adoção das medidas de redução proporcional da jornada de trabalho e salário e/ou de suspensão temporária do contrato de aprendizagem fica obrigado a informar a adoção de tal medida ao Ministério da Economia no prazo de 10 dias, contado da data de celebração do acordo, sob pena de:

- a) ficar responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até que a informação seja prestada;
- b) a data de início do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda ser fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada e o benefício ser devido pelo restante do período pactuado.

1.3 O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda será pago pelo Ministério da Economia diretamente ao trabalhador no prazo de 30 dias após a informação prestada pelo empregador ao Ministério da Economia.

1.4 A comunicação do empregador ao Ministério da Economia, informando sobre a adoção das medidas de redução proporcional da jornada de trabalho e salário e/ou suspensão temporária do contrato de aprendizagem, deve ser transmitida via sistema informatizado na forma a ser disciplinada em ato normativo que será divulgado pelo Ministério da Economia.

2. Da redução proporcional de jornada de trabalho e salário do aprendiz

2.1 A redução proporcional de jornada e salário do aprendiz pode ser efetuada, **por acordo individual por escrito**, cumprida a exigência do item 1.2, nos percentuais de 25%, 50% ou 70%, desde que cumpridos os requisitos abaixo:

- a) preservação do valor do salário-hora de trabalho;

- b) acordo individual entre empregador e aprendiz deve ser por escrito e a minuta do acordo deverá ser encaminhada ao aprendiz com antecedência mínima de 2 dias corridos para análise;
- c) acordo individual escrito deverá ser comunicado à entidade formadora;

2.2 Segue abaixo tabela com exemplos de jornadas do aprendiz, aplicando-se os percentuais da medida de redução proporcional de jornada e salário:

Jornada Semanal	Redução 25% da jornada	Redução 50% da jornada	Redução 70% da jornada
Jornada 20h	15h	10h	6h
Jornada 30h	22,5h	15h	9h
Jornada 40h	30h	20h	12h

2.3 Durante o período de redução da jornada de trabalho, o aprendiz poderá executar atividades teóricas e/ou práticas, conforme definido pelo empregador em conjunto com a entidade formadora.

2.4 Os percentuais previstos no item 2.1 podem ser alterados mediante negociação coletiva. A adoção de percentual inferior a 25%, mediante negociação coletiva, **não ensejará** o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda.

2.5 O período de duração da medida de redução de salário e jornada deverá estar previsto no acordo individual escrito **não podendo ser superior a 90 dias**, a contar da assinatura do acordo.

2.6 Definido o período de duração da medida, ainda que inferior a 90 dias, tal período não poderá ser prorrogado.

2.7 A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente deverão ser restabelecidos no prazo de 2 dias corridos, contado:

- a) da data estabelecida no acordo individual;
- b) da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do acordo; ou
- c) da cessação do estado de calamidade pública.

2.8 Durante o período de redução proporcional de jornada de trabalho e salário **é obrigatória** a manutenção integral dos benefícios concedidos pelo empregador anteriores à redução, tais como vale refeição, plano de saúde, plano odontológico, cesta básica, dentre outros.

2.9 Durante o período de redução da jornada de trabalho e salário, o empregador **deverá** pagar o salário do aprendiz de forma proporcional à nova jornada. Além disso, **é facultado** ao empregador complementar o salário do aprendiz com o pagamento de uma ajuda compensatória mensal. Tal ajuda mensal compensatória terá as seguintes características previstas no art. 9, §1º da MP 936/2020:

I - deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;

II - terá natureza indenizatória;

III - não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;

IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

V - não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e

VI - poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

3. Da suspensão temporária do contrato de trabalho de aprendizagem

3.1 Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá adotar a medida de suspensão temporária do contrato de trabalho de seus aprendizes, cumprida a exigência do item 1.2, pelo **prazo máximo de 60 dias**, a contar da data da assinatura do acordo, que poderá ser fracionado em até 2 períodos de 30 dias.

3.2 A suspensão temporária do contrato de aprendizagem implica a paralisação das atividades teóricas e práticas, ainda que de forma remota, sob pena de descaracterização da medida de suspensão temporária, o que acarretará nas penalidades previstas no art.8, §4º, da MP 936/2020, *in verbis*:

I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;

II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e

III - às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

3.3 O empregador que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 é obrigado a efetuar o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do salário do aprendiz, durante o período da suspensão temporária do contrato de trabalho de seus aprendizes.

3.4 Ainda que seja devida a ajuda compensatória mensal de 30% do salário não poderão ser exigidas atividades teóricas e práticas do aprendiz. Tal ajuda mensal compensatória terá as seguintes características, conforme previsto no art. 9, §1º da MP 936/2020:

I - deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;

II - terá natureza indenizatória;

III - não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;

IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

V - não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e

VI - poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

3.5 A adoção da medida de suspensão temporária do contrato de aprendizagem deverá ser pactuada por acordo individual escrito entre empregador e aprendiz, cuja minuta deverá ser encaminhada ao aprendiz com antecedência mínima de 2 dias corridos, fazendo-se necessária comunicação por escrito à entidade formadora.

3.6 A suspensão temporária do contrato de aprendizagem será cessada no prazo de 2 dias corridos, contado:

a) da data estabelecida no acordo individual;

b) da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do acordo; ou

c) da cessação do estado de calamidade pública.

3.7 Durante o período de suspensão temporária do contrato de aprendizagem, o aprendiz:

a) fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador anteriores à suspensão, tais como vale refeição, plano de saúde, plano odontológico, cesta básica, dentre outros; e

b) ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

3.8 O vale transporte, instituído pela lei 7.418/85, não será devido durante o período de suspensão do contrato de aprendizagem, uma vez que não haverá efetiva despesa de deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

4. Das disposições comuns às medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

4.1 As medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e salário e suspensão temporária do contrato de aprendizagem podem ser aplicadas de forma sucessiva, desde que seja observado o prazo máximo de cada uma delas e que a soma do prazo de aplicação de ambas não ultrapasse 90 dias.

4.2 O aprendiz que for submetido às medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e salário e/ou suspensão temporária do contrato de aprendizagem terá garantia provisória de emprego, nos seguintes termos previstos no art. 10 da MP 936/2020:

I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e

II - após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

4.3 A **garantia provisória de emprego** estabelecida no art. 10 da MP 936/2020 não afasta a garantia de emprego inerente ao contrato de aprendizagem, de modo que em hipótese alguma o contrato de aprendizagem poderá ser rescindido de forma antecipada sem ocorrência das hipóteses previstas no art. 433 da CLT e art.13 da IN 146/2018.

4.4 Na hipótese de o contrato de aprendizagem atingir o seu termo final durante o período da **garantia provisória de emprego** estabelecida no art. 10 da MP 936/2020 (item 4.2 desta nota de orientação), deverá ser prorrogado, mediante termo aditivo, para que seja assegurado ao aprendiz a sua permanência no estabelecimento empregador até o fim da **garantia provisória de emprego** indicada na MP 936/2020.

4.5 O empregador incorrerá nas penalidades previstas no art. 10, §1º da MP 936/2020, além de outras sanções cabíveis, caso rescinda o contrato de aprendizagem durante o período da **garantia provisória de emprego**, estabelecido no art. 10 da referida MP.

4.6 A adoção das medidas previstas na MP 927/2020 e MP 936/2020 para alguns aprendizes não acarreta obrigatoriedade de adoção das mesmas medidas aos demais aprendizes.

4.7 **É facultado** aos empregadores celebrar termo aditivo aos contratos de aprendizagem prorrogando a data de término para repor a carga horária teórica e/ou prática não executada durante o período da pandemia COVID-19, mediante anuência da entidade formadora.

4.8 Na hipótese de contratação indireta, a decisão pela reposição da carga horária prevista no item 4.7 caberá ao estabelecimento cumpridor da cota de aprendizagem.

4.9 Os aprendizes em gozo de férias individuais ou coletivas não poderão ter suas férias interrompidas para serem inseridos nas medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e salário e/ou de suspensão temporária do contrato de aprendizagem, podendo tais medidas serem adotadas ao final do gozo das férias.

4.10 As irregularidades cometidas pelos empregadores na adoção das medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e salário e/ou suspensão temporária do contrato de aprendizagem estarão sujeitas à lavratura de auto de infração pela Auditoria Fiscal do Trabalho, nos termos do art.14 da MP 936/2020.

4.11 O disposto na MP 936/2020 não se aplica aos aprendizes contratados diretamente por órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.

4.12 Ressalta-se que as medidas previstas na MP 927/2020 permanecem em vigor, aplicáveis aos aprendizes nos termos da nota de orientação

Férias e providências

A Medida Provisória trouxe a possibilidade de o empregador antecipar períodos futuros de férias, por meio de acordo escrito com o trabalhador. Assim, durante o período de estado de calamidade pública, se ambos concordarem, o empregado poderá gozar férias futuras, antes mesmo de adquirir o direito a elas. Na prática, o empregado poderá ficar de férias, por exemplo, por 60 dias no ano. No e Social, essa modalidade será informada da seguinte maneira:

-
- A Medida Provisória permite que o empregador opte pelo pagamento
 - as férias juntamente com o salário do mês, ou seja, no caso do doméstico, até o dia 7 do mês subsequente ao início do gozo das férias. Até então, as férias eram pagas antecipadamente, até 48 horas antes do seu início.
 - O empregador poderá também optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias, bem como do abono pecuniário (quando o empregado "vende" as férias), no prazo máximo de 20/12/2020, data do pagamento da segunda parcela do 13º salário. Nas regras vigentes até agora, o adicional e o abono eram pagos junto com a remuneração de férias, antecipadamente.
 - Para efetuar o pagamento das férias juntamente com o salário, o empregador deverá informar tal opção no sistema, utilizando, obrigatoriamente, a ferramenta completa de férias.
 - Ao optar pelo pagamento juntamente com a remuneração mensal, **até que sejam concluídas as adaptações no sistema**, o empregador não deverá emitir o recibo de antecipação do pagamento das férias. Para isso, o campo "Data de Pagamento" **não** deverá ser preenchido.

Fica prorrogado automaticamente, conforme o tempo de Suspensão de até 60 dias.

Medida Provisória- nº 936/20 <http://portal.esocial.gov.br/noticias/calamidade-publica-como-informar-a-suspensao-do-contrato-ou-a-reducao-da-jornada-e-salario-no-esocial-domestico>.

-
- Medida Provisória nº 936/20 instituiu programa emergencial com pagamento de benefício pelo governo para evitar demissões no período do estado de calamidade pública.
 - Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que autoriza os empregadores, temporariamente, a reduzir salários e jornadas (por até 90 dias) ou suspender contratos de trabalho (até 60 dias), com direito a estabilidade temporária do empregado.
 - Não haverá o pagamento do Salário-Família nos meses em que a suspensão abranger o mês inteiro.

ATENÇÃO!

- A redução de jornada e salário só pode vigorar enquanto o trabalhador estiver prestando efetivos serviços, ou seja, não vale para períodos de férias e não altera o valor de eventual rescisão de contrato. Nesses casos, será necessário, antes, retornar o salário e a jornada para os valores normais e, só então, programar férias ou informar o desligamento. Para isso, refaça os passos da alteração contratual descritos, informando os valores anteriores ao do período da redução.

- Se houver necessidade de retorno ao trabalho ou demissão antes do término do período informado para recebimento do Benefício Emergencial, o empregador deverá se atentar também para registrar o procedimento específico no site <https://servicos.mte.gov.br>.

Proposta pedagógica diante do cenário de quarentena

Mediante levantamento realizado com os aprendizes, observou-se que a forma mais adequada para realização das atividades a distância é através do aplicativo de mensagens Whatsapp. Além do mais fácil acesso dos jovens ao aplicativo, este também possibilita o compartilhamento de documentos e materiais audiovisuais necessários para o desenvolvimento dos conteúdos pertinentes a cada encontro. A partir dos grupos pré-existentes de Whatsapp, de cada uma das turmas de aprendizagem, serão disponibilizados pelos educadores, os conteúdos e as atividades, conforme continuidade dos cronogramas.

Tendo em vista a não opção por disponibilizar aos aprendizes atividades práticas nas modalidades de teletrabalho ou home office, por parte das instituições parceiras, a proposta será realizar a antecipação dos cronogramas de capacitação teórica dos conteúdos básicos e específicos. A cada semana serão disponibilizados aos jovens módulos de aprendizagem de 15 horas, respeitando o desenvolvimento de competências estabelecidas pelo programa e seus

objetivos. Os jovens terão uma semana para responder a proposta pedagógica de cada módulo, também pelo grupo de Whatsapp.

A ação pedagógica definida busca além da antecipação de carga horária, permitir a partir de uma reestruturação da metodologia de trabalho, neste período em que deve predominar isolamento social, a permanência do engajamento dos jovens com seus percursos formativos.

A fim de viabilizar o plano elaborado, estão sendo implementadas as seguintes ações:

- Elaboração dos módulos de trabalho;
- Planejamento dos encontros pelos educadores na modalidade home office;
- Atualização dos grupos de whatsapp para cada uma das turmas;
- Compartilhamento dos conteúdos dos módulos com as turmas;
- Acompanhamento dos jovens na execução dos encontros a distância;