



Manual da Aprendizagem

O que é preciso saber para
estar preparado para função





Perguntas e Respostas Regras de Contratação de Aprendiz.

1) O que é aprendizagem?

Aprendizagem é o instituto destinado à formação técnico-profissional metódica de adolescentes e jovens, desenvolvida por meio de atividades teóricas e práticas e que são organizadas em tarefas de complexidade progressiva. Tais atividades são implementada por meio de um contrato de aprendizagem, com base em programas organizados e desenvolvidos sob a orientação e responsabilidade de entidades habilitadas.

(Lei nº. 8.069/90 Art. 62 e CLT Art. 428)

2) O que é o contrato de aprendizagem?

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

A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja conclusão do Ensino Fundamental.

Além disso, é necessário a inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

3) O que é o programa de aprendizagem?

É o programa técnico-profissional que prevê a execução de atividades teóricas e práticas, sob a orientação pedagógica de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica e com atividades práticas coordenadas pelo empregador. As atividades devem ter a supervisão da entidade qualificadora, em que se é necessário observar uma série de fatores, como o público-alvo, indicando o número máximo de aprendizes por turma; perfil socioeconômico e justificativa para seu atendimento objetivos do programa de aprendizagem, com especificação do propósito das ações a serem realizadas e sua relevância para o público participante, a sociedade e o mundo do trabalho; conteúdos a serem desenvolvidos, contendo os conhecimentos, habilidades e competências, sua pertinência em relação aos objetivos do programa, público participante a ser atendido e potencial de aplicação no mercado de trabalho; estrutura do programa de aprendizagem e sua duração total em horas, observando a alternância das atividades teóricas e práticas, bem como a proporção entre uma e outra, em função do conteúdo a ser desenvolvido e do perfil do público participante; mecanismos de acompanhamento e avaliação do programa de aprendizagem e mecanismos de inserção dos aprendizes no mercado de trabalho após o término do contrato de aprendizagem

4) Quais as modalidades de desenvolvimento dos programas de aprendizagem?

Os programas de aprendizagem podem ser desenvolvidos nas seguintes formas:

A) Aprendizagem profissional em nível de formação inicial

B) Aprendizagem profissional em nível técnico médio.

Entende-se por aprendizagem profissional em nível de formação inicial o programa de aprendizagem voltado para a qualificação em determinada e específica função.



5) Quem pode ser aprendiz?

O aprendiz é o adolescente ou jovem entre 14 e 24 anos que esteja matriculado e frequentando a escola, caso não tenha concluído o Ensino Médio e inscrito em programa de aprendizagem (art. 428, caput e § 1º, da CLT). Caso o aprendiz seja pessoa com deficiência, não haverá limite máximo de idade para a contratação (art. 428, § 5º, da CLT).

Nas localidades onde não houver oferta de Ensino Médio para o cumprimento do disposto no § 1º do art. 428 da CLT, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o Ensino Fundamental (art. 428, § 7º, da CLT). Caso não tenha concluído esta etapa, esta exigência deverá ser atendida, ou seja, a contratação só será válida com a frequência do aprendiz à escola.

Em observância aos princípios contidos no art. 227 da Constituição Federal (CF/88) e no ECA é assegurada aos adolescentes na faixa etária entre 14 e 18 anos prioridade na contratação para o exercício da função de aprendiz, salvo quando:

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

II – A lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização vedada para pessoa com idade inferior a 18 anos; e

III – A natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes (art. 11, incisos I, II e III, do Decreto nº 5.598/05).

Nas atividades elencadas nos itens acima, deverão ser admitidos, obrigatoriamente, jovens na faixa etária entre 18 e 24 anos (art. 11, parágrafo único do Decreto nº 5.598/05) e pessoas com deficiência a partir dos 18 anos.

6) Como deve ser feita a seleção do aprendiz?

O empregador dispõe de total liberdade para selecionar o aprendiz, desde que observado o princípio constitucional da igualdade e a vedação a qualquer tipo de discriminação atentatória aos direitos e liberdades fundamentais, bem como a observância aos dispositivos legais pertinentes à aprendizagem e a prioridade conferida aos adolescentes na faixa etária entre 14 e 18 anos, além das diretrizes próprias e as especificidades de cada programa de aprendizagem profissional.

7) Quais são os estabelecimentos obrigados a contratar aprendizes?

SIT Nº 97 DE 30.07.2012 - Da obrigatoriedade de contratação de aprendizes:

Art. 2º Conforme determina o art. 429 da CLT, os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a contratar e matricular aprendizes nos cursos de aprendizagem, no percentual mínimo de cinco e máximo de quinze por cento das funções que exijam formação profissional.

Os estabelecimentos de qualquer natureza, que tenham pelo menos 7 (sete) empregados, são obrigados a contratar aprendizes, de acordo com o percentual exigido por lei (art. 429 da CLT).

É facultativa a contratação de aprendizes pelas microempresas (ME), empresas de pequeno porte (EPP), inclusive as que fazem parte do Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições, denominado “SIMPLES” (art. 11 da Lei nº 9.841/97), bem como pelas Entidades sem Fins Lucrativos (ESFL), que tenham por objetivo a educação profissional (art. 14, I e II, do Decreto nº 5.598/05). Nesses casos, o percentual máximo estabelecido no art. 429 da CLT deverá ser observado.

Quanto às Entidades sem Fins Lucrativos (ESFL) que tenham por objetivo a educação profissional (art. 14, I e II, do Decreto nº 5.598/05), estão dispensadas do cumprimento da cota apenas aquelas que ministram cursos de aprendizagem, uma vez que estas podem contratar os aprendizes no lugar da empresa, nos termos do art. 430, II, c/c art. 431, também da CLT, não se submetendo, inclusive, ao limite fixado no caput do art. 429 (§ 1º A, do art. 429).



8) As empresas públicas e sociedades de economia mista também estão obrigadas a contratar aprendizes?

Sim, podendo-se optar pela contratação direta, hipótese em que deverá fazê-lo por processo seletivo divulgado por meio de edital ou, indiretamente, por meio das ESFL (art. 16 do Decreto nº 5.598/05).

9) Na vigência do contrato de aprendizagem, a empresa pode alterar a modalidade desse contrato para prazo indeterminado?

Não, pois o contrato de aprendizagem é de natureza especial, cujo objetivo principal é a formação profissional do aprendiz e sua eventual efetivação como empregado normal. A quebra do contrato antes da conclusão do programa constitui rescisão antecipada do contrato de aprendizagem sem justa causa, sujeitando o empregador à autuação administrativa.

10) O curso, ministrado pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem (SENAI, SENAC, SENAR, SENAT e SESCOOP), gera algum ônus financeiro para as empresas?

Não, pois as empresas participantes do que se convencionou chamar Sistema S” já contribuem compulsoriamente para o seu financiamento, por meio do recolhimento da alíquota de 1%, incidente sobre a folha de pagamento de salários dos seus empregados. Nesse caso, a empresa arcará apenas com os custos trabalhistas e previdenciários do contrato de aprendizagem.

11) E na hipótese do curso de aprendizagem ser ministrado pelas Entidades sem Fins Lucrativos (ESFL)?

A empresa firmará contrato com a ESFL, no qual deverá estar previsto, dentre outros itens, eventuais ônus financeiros decorrentes do curso oferecido.

12) A empresa que tem vários estabelecimentos pode concentrar a realização das atividades práticas em um único local?

Sim, desde que os estabelecimentos estejam localizados em um mesmo município (art. 23, § 3º, do Decreto nº 5.598/05).

É importante lembrar que a lei faculta a concentração em um mesmo estabelecimento apenas das atividades práticas, devendo a formalização do registro do aprendiz ser efetuada pelo estabelecimento que esteja obrigado a cumprir a cota (CLT, art. 429).

13) As atividades práticas podem ser realizadas exclusivamente na instituição qualificadora?

Não, uma vez que isso frustraria uma das funções da aprendizagem, que é colocar o aprendiz em contato com o ambiente de trabalho.

A permissão contida no art. 23 do Decreto nº 5.598/05 se refere às empresas que desenvolvem atividades insalubres, perigosas ou penosas (ver questão 21), cujas atividades práticas do curso de aprendizagem devem ocorrer em ambiente simulado, evitando-se que o aprendiz esteja submetido àqueles riscos.

14) Qual é a cota de aprendizes a serem contratados?

A cota de aprendizes está fixada entre 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, por estabelecimento, calculada sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional. As frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz (art. 429, caput e § 1º da CLT).



15) Quais as funções que não devem ser consideradas para efeito de cálculo da cota de aprendizes?

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

- I – As funções que exijam formação de nível técnico ou superior e os cargos de direção, de gerência ou de confiança (art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/05);
- II – Os empregados em regime de trabalho temporário, instituído pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1973 (art. 12, do Decreto nº 5.598/05);
- III – Os aprendizes já contratados.

16) Como ficam os contratos de aprendizagem quando há redução no quadro de pessoal da empresa?

Os aprendizes não podem ser demitidos em razão da redução do quadro de pessoal, pois os contratos de aprendizagem em vigor se vinculam ao número de empregados existente no momento do cálculo da cota. Portanto, a redução do quadro de pessoal só gerará efeitos no futuro. Ademais, as hipóteses de dispensa são aquelas expressamente previstas no art. 433 da CLT, que não contemplam essa situação. Neste caso, os contratos de aprendizagem firmados devem ser mantidos até o seu termo final.

17) A quem compete fiscalizar o cumprimento das cotas de aprendizes?

Cabe à inspeção do trabalho fiscalizar o cumprimento das cotas de aprendizes às quais cada estabelecimento está obrigado.

18) A quem compete fiscalizar os programas de aprendizagem desenvolvidos pelas ESFL?

Cabe aos Conselhos Tutelares autorizar que as ESFL ofereçam programas para os aprendizes menores de 18 anos, verificando, dentre outros aspectos, a adequação das instalações físicas e as condições gerais em que se desenvolve a aprendizagem; a regularidade quanto à constituição da entidade e, principalmente, a observância das proibições previstas no ECA e os requisitos elencados no art. 3º, caput e incisos I a VII, da Resolução nº 74, de 13 de setembro de 2001, do Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente (CONANDA), ou em outros dispositivos normativos que venham a regulamentar tais requisitos.

Compete à Secretaria de Políticas Públicas de Emprego – SPPE, com auxílio das coordenações de fiscalização de aprendizagem de cada Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE, a validação e fiscalização dos programas de aprendizagem ofertados pelas ESFL.

19) Quais as penalidades previstas e/ou providências cabíveis em caso de descumprimento da legislação de aprendizagem?

São penalidades e/ou providências cabíveis:

- I – Lavratura de auto(s) de infração e consequente imposição de multa(s) administrativa(s), no âmbito do MTE (art. 434 da CLT), garantido o direito de ampla defesa e contraditório;
- II – Encaminhamento de relatórios ao Ministério Público do Trabalho (MPT) para as providências legais cabíveis;
- III – Formalização de termo de ajuste de conduta, instauração de inquérito administrativo e/ou ajuizamento de ação civil pública;
- IV – Encaminhamento de relatórios ao Ministério Público Estadual/Promotoria da Infância e da Juventude para as providências legais cabíveis;
- V – Nulidade do contrato de aprendizagem, com consequente caracterização da relação de emprego com aquele empregador, na forma de contrato de prazo indeterminado, ainda que a contratação tenha sido feita por meio de ESFL (art. 15 do Decreto nº 5.598/05);



20) Quem fica responsável por acompanhar o aprendiz no exercício das atividades práticas dentro do estabelecimento?

A empresa deve 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.

21) As empresas que possuem ambientes e/ou funções perigosas, insalubres ou penosas são obrigadas a contratar aprendizes?

Sim, essas empresas devem preencher a cota por meio da contratação de jovens na faixa etária entre 18 e 24 anos (art. 11, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/05) ou pessoas com deficiência, a partir dos 18 anos, sendo-lhes garantida a percepção do adicional respectivo relativamente às horas de atividades práticas. Excepcionalmente, é permitida a contratação de aprendizes na faixa de 14 a 18 anos nesses ambientes, desde que não incida uma das hipóteses do art. 11 do Decreto nº 5.598/05 (ver questão nº 4) e mediante adoção das seguintes medidas:

1. Obter parecer técnico circunstanciado, assinado por profissional 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

2. Optar pela execução das atividades práticas dos adolescentes nas instalações da própria entidade encarregada da formação técnico-profissional, em ambiente protegido (art. 23 do Decreto nº 5.598/05).

22) O que é o Cadastro Nacional de Aprendizagem?

O Cadastro Nacional de Aprendizagem é um banco de dados nacional com informações sobre as entidades de formação técnico-profissional e dos cursos de aprendizagem que disponibilizam, previsto no art. 32 do Decreto nº 5.598/05 e no art. 3º da Portaria de nº 723/2012 disponível no sítio eletrônico do MTE (www.mte.gov.br), pelo Sistema JuventudeWeb.

As entidades que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional devem se inscrever no referido cadastro, incluindo seus cursos para análise e validação pela Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE), na forma prevista na Portaria MTE nº 723/2012.

A consulta ao cadastro é de acesso livre, via internet, devendo a empresa observar se o curso no qual irá matricular o aprendiz está devidamente validado.

23) Quais as instituições qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem e onde encontrá-las?

São qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem as seguintes instituições, que deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados (arts. 429 e 430 da CLT):

a) Os Serviços Nacionais de Aprendizagem:

1. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI);
2. Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC);
3. Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR);



4. Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT);

5. Serviço Nacional de Cooperativismo (SESCOOP).

b) Caso os Serviços Nacionais de Aprendizagem não ofereçam cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida pelas seguintes entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, cabendo à inspeção do trabalho verificar a insuficiência de cursos ou vagas (art. 13, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/05):

1. As Escolas Técnicas de Educação, inclusive as agrotécnicas;

2. As Entidades sem Fins Lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, com registro no CMDCA.

As instituições e os cursos por elas oferecidos e validados pelo MTE podem ser encontrados no Cadastro Nacional de Aprendizagem (ver questão 21).

24) As ESFL que não têm registro no CMDCA também podem ministrar cursos de aprendizagem?

Conforme estabelece o art. 91 do ECA e o art. 2º da Resolução CONANDA nº 74/01 (ver texto Portaria n. 723), as entidades sem fins lucrativos de assistência ao adolescente e à educação profissional só podem funcionar após o registro no CMDCA.

Assim, a falta do registro no CMDCA impossibilita à ESFL ministrar cursos de aprendizagem destinados a adolescentes com idade entre 14 e 18 anos.

25) Quais são os pré-requisitos básicos para que as ESFL possam obter o registro no CMDCA?

Além de requisitos específicos que podem ser exigidos pelos CMDCA, as ESFL devem cumprir os pré-requisitos básicos previstos no art. 91, parágrafo único, do ECA:

I – Oferecer instalações físicas em condições adequadas de habitabilidade, higiene, salubridade e segurança;

II – Apresentar plano de trabalho compatível com os princípios do ECA;

III – Estar regularmente constituída para ministrar a aprendizagem;

IV – Ter em seus quadros pessoas idôneas, com reconhecida habilidade profissional para tratar de assuntos relacionados à aprendizagem profissional;

V – O registro terá validade máxima de 4 (quatro) anos (Lei nº. 8.069/90 Art, 91 §§ 1º e 2º).

26) Onde devem ser inscritos os programas de aprendizagem das ESFL?

Em relação aos cursos de aprendizagem destinados aos adolescentes entre 14 e 18 anos, os programas devem ser inscritos nos CMDCA onde a entidade houver sido registrada (art. 2º da Resolução CONANDA nº 74/01) e também entregues nas unidades do MTE, juntamente com o termo de compromisso e o recibo de inclusão no Cadastro Nacional de Aprendizagem.

Os cursos destinados à faixa etária de 18 a 24 anos (o limite de 24 anos não se aplica aos aprendizes com deficiência) devem ser incluídos no Cadastro Nacional de Aprendizagem e terem os seus programas entregues apenas nas unidades do MTE.

27) O aprendiz terá direito a algum comprovante de conclusão do curso de aprendizagem?

Sim, ao aprendiz que tiver concluído, com aproveitamento, o curso de aprendizagem, será concedido, obrigatoriamente, certificado de qualificação profissional (art. 430, § 2º, da CLT).



28) É possível inserir, a qualquer tempo, aprendiz com o curso de aprendizagem em andamento?

O curso de aprendizagem deve ser elaborado com conteúdo e atividades em grau de complexidade progressiva, obedecendo itinerários de conteúdo prefixado, com previsibilidade de começo e fim, não sendo possível a inserção de aprendizes a qualquer tempo, sem prejuízo ao conteúdo programático.

No entanto, se o curso for organizado em módulos, de forma que sejam independentes entre si, a inserção poderá ser no início de cada módulo, desde que essa possibilidade esteja prevista no programa do curso. A certificação, nesse caso, deverá ser por módulo. É importante ressaltar que os contratos de aprendizagem serão firmados, sempre, pela duração dos cursos e não dos módulos.

29) A formação teórica da aprendizagem pode ser realizada antes da formalização do contrato de aprendizagem pela empresa?

Não, pois o programa de aprendizagem profissional é composto de teoria e prática, que devem ser ministradas concomitantemente dentro do contrato de aprendizagem. Além disso, conforme dispõe o art. 428 da CLT, a formação técnico-profissional metódica do aprendiz deve ser assegurada pelo empregador. Portanto, cursos realizados anteriormente ao contrato de aprendizagem não podem ser computados na parte teórica do programa.

Da mesma forma, o contrário também não é possível, ou seja, a parte prática do programa não pode ser iniciada antes do início do curso de aprendizagem.

É facultado a convenção entre entidade qualificadora e empregador a prática de curso introdutório (vinte horas, por exemplo) antes do aprendiz ir para as atividades práticas na empresa contratante, desde que o contrato esteja devidamente assinado.

30) Quais são as formas de contratação de aprendizes?

A contratação de aprendizes deve ser efetivada diretamente pela empresa onde se realizará a aprendizagem. É facultada a contratação pelas ESFL que ministram o curso de aprendizagem, na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem ou as Escolas Técnicas de Educação não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos (arts. 430 e 431 da CLT).

31) Quem é responsável pela matrícula do aprendiz no curso de aprendizagem?

A responsabilidade da matrícula é sempre do empregador (art. 429 da CLT).

32) Como formalizar a contratação do aprendiz?

A contratação do aprendiz deve ser formalizada através de contrato de emprego escrito, com a devida anotação em CTPS e no livro de registro ficha ou sistema eletrônico de registro de empregado. No campo função deve ser colocada a palavra “aprendiz”, seguida da função constante no programa de aprendizagem com correspondência na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Em anotações gerais, deve ser especificada a natureza especial do contrato, informando que o mesmo se trata de contrato de aprendizagem e indicando a data de início e término do contrato de aprendizagem (art. 29 da CLT).



33) O que é arco ocupacional e como formalizar o contrato, caso seja utilizado?

Arco ocupacional “é entendido como um conjunto de ocupações relacionadas, dotadas de base técnica comum, que podem abranger as esferas da produção, da circulação de bens e da prestação de serviços, garantindo uma formação mais ampla e aumentando as possibilidades de inserção ocupacional do trabalhador (assalariamento, autoemprego e economia solidária)”. A instituição deverá ministrar em sala de aula todos os conteúdos correspondentes ao Arco proposto.

É importante para o empregador que optar por arco ocupacional, sempre que possível, possibilitar que o aprendiz desempenhe por meio de rodízio todas as ocupações que compõem o arco proposto.

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.

34) O que deve constar necessariamente no contrato de aprendizagem?

Devem constar no contrato de aprendizagem as seguintes informações

básicas:

- Qualificação da empresa contratante;
- Qualificação do aprendiz;
- Identificação da entidade que ministra o curso;
- Designação da função e curso no qual o aprendiz estiver matriculado (ver questão nº 33 sobre o arco ocupacional);
- Salário ou remuneração mensal (ou salário-hora);
- Jornada diária e semanal, com indicação dos dias e horas dedicados às atividades teóricas e práticas; (art. 12, SIT Nº 97 DE 30.07.2012);
- Termo inicial e final do contrato de aprendizagem, que deve coincidir com o início e término do curso de aprendizagem, previsto no respectivo programa;
- Responsabilidades gerais do empregador e do aprendiz
- Assinatura do aprendiz e do responsável legal da empresa (art. 428 da CLT). O aprendiz na faixa etária entre 14 e 16 anos é considerado absolutamente incapaz de exercer pessoalmente os atos da vida civil, nos termos do art. 3º do Código Civil (Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002), devendo o contrato ser assinado pelo seu responsável legal.

35) O aprendiz adolescente, entre 14 e 18 anos, pode desempenhar atividades pertencentes à aprendizagem a mais de um empregador?

Sim, desde que os programas de aprendizagem possuam conteúdos distintos

e que as horas de atividade prática e teórica de cada programa

sejam somadas (art. 414 da CLT e art. 21, caput, do Decreto nº 5.598/05),

para efeito da observância da jornada máxima diária (art. 432 da CLT), em respeito aos direitos assegurados pelo ECA, principalmente em relação à garantia da frequência à escola regular e à observância da condição peculiar de pessoa em desenvolvimento (art. 21, § 1º, do Decreto nº 5.598/05, e a Lei n. 8.069/90 arts. 67, inciso IV, e 69, inciso I, do ECA).

36) O empregador pode formalizar novo contrato de aprendizagem com o mesmo aprendiz após o término do anterior, mesmo quando o prazo do primeiro contrato for inferior a dois anos?

Não, pois a finalidade primordial do contrato de aprendizagem estaria sendo frustrada, ao se admitir a permanência do aprendiz na empresa após o término do contrato anterior, por meio de um novo contrato de mesma natureza, ainda que com conteúdo distinto, em vez de capacitá-lo a ingressar no mercado de trabalho. Ademais, o art. 452 da CLT considera de prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro do prazo de seis meses, a outro contrato de prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços ou da realização de certos acontecimentos.



37) O contrato de aprendizagem pode ser prorrogado?

Não, porque o contrato de aprendizagem, embora pertencente ao gênero dos contratos de prazo determinado, é de natureza especial. 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.

38) O jovem que tenha firmado contrato de emprego pode ser contratado como aprendiz?

Na mesma empresa, não.

39) Qual deve ser o salário do aprendiz?

A lei garante ao aprendiz o direito ao salário mínimo-hora, observando-se, caso exista, o piso estadual. No entanto, o contrato de aprendizagem, a convenção ou o acordo coletivo da categoria poderá garantir ao aprendiz salário maior que o mínimo (art. 428, § 2º, da CLT e art. 17, parágrafo único do Decreto nº 5.598/05). Além das horas destinadas às atividades práticas, deverão ser computadas no salário também as horas destinadas às atividades teóricas, o descanso semanal remunerado e feriados

40) Como é calculado o salário do aprendiz?

No cálculo do salário do aprendiz, deve-se considerar o total das horas trabalhadas, computadas às atividades teóricas referentes, e também o repouso semanal remunerado e feriados, não contemplados no valor unitário do salário-hora, nos termos da fórmula seguinte:

Salário Mensal = Salário-hora x horas trabalhadas semanais x semanas do mês x 7

Observação: O número de semanas varia de acordo com o número de dias do mês.

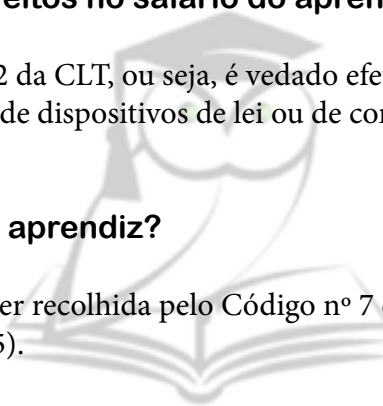
Número de dias do mês	Número de semanas do mês
31	4,4285
30	4,2857
29	4,1428
28	4

41) Quais descontos podem ser feitos no salário do aprendiz?

Aplica-se ao aprendiz a regra do art. 462 da CLT, ou seja, é vedado efetuar qualquer desconto no salário, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de convenção ou acordo coletivo que lhes seja aplicável.

42) Qual é a alíquota do FGTS do aprendiz?

A alíquota do FGTS é de 2%, devendo ser recolhida pelo Código nº 7 da Caixa Econômica Federal (art. 24, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/05).





43) Deve ser recolhida a contribuição sindical prevista no art. 579 da CLT referente aos aprendizes?

O aprendiz também integra a categoria na qual está sendo formado e, não obstante, só fazendo jus aos direitos da respectiva convenção/acordo coletivo se houver previsão expressa nesse sentido. Assim, a empresa deve recolher a contribuição sindical em relação a todo aprendiz, pois o chamado “imposto sindical” é devido por todos os empregados da categoria.

44) A falta ao curso teórico de aprendizagem pode ser descontada no salário do aprendiz?

Sim, pois as horas dedicadas às atividades teóricas também integram a jornada do aprendiz, podendo ser descontadas as faltas que não forem legalmente justificadas (art. 131 da CLT) ou autorizadas pelo empregador, inclusive com reflexos no recebimento do repouso semanal remunerado e nos eventuais feriados da semana.

45) Qual é a jornada de trabalho permitida para o aprendiz?

A jornada de trabalho legalmente permitida é de:

-- 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)

Em qualquer caso, a compensação e a prorrogação da jornada são proibidas (art. 432, caput, da CLT).

Na fixação da jornada do aprendiz adolescente, na faixa dos 14 aos 18 anos, a entidade qualificada em formação profissional metódica deve também observar os demais direitos assegurados pelo ECA (art. 21, § 1º, do Decreto nº 5.598/05).

46) É permitido o trabalho do aprendiz aos domingos e feriados?

Sim, desde que a empresa possua autorização para trabalhar nesses dias e seja garantido ao aprendiz o repouso, que deve abranger as atividades práticas e teóricas, em outro dia da semana. Ressalta-se que o art. 432 da CLT veda ao aprendiz a prorrogação e compensação de jornada.

47) O aprendiz com idade inferior a 18 anos pode trabalhar em horário noturno?

Não, uma vez que a legislação proíbe ao menor de 18 anos o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre às 22h de um dia e às 5h do dia seguinte (art. 404 da CLT), para o trabalho urbano.

Já para o trabalho rural, considera-se trabalho noturno o executado entre às 21h de um dia e às 5h do dia seguinte, na lavoura, e entre às 20h de um dia e às 4h do dia seguinte, na atividade pecuária (art.7º da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973).

Quanto ao aprendiz com idade superior a 18 anos, não há vedação legal ao trabalho noturno, sendo-lhe assegurado o pagamento do adicional respectivo.

48) O aprendiz tem direito ao vale-transporte?

Sim, é assegurado o vale-transporte para o deslocamento residência-empresa e vice-versa ou residência-instituição formadora e vice-versa (art. 27 do Decreto nº 5.598/05). Caso, no mesmo dia, o aprendiz tenha que se deslocar para empresa e para instituição formadora, devem ser fornecidos vales-transporte suficientes para todo o percurso.



49) Ao aprendiz são assegurados integralmente as vantagens e/ou benefícios concedidos aos demais empregados da empresa constantes dos acordos ou convenções coletivas?

Apenas quando houver previsão expressa nas convenções ou acordos coletivos (art. 26 do Decreto nº .598/05). Outra hipótese é a concessão dos benefícios e vantagens por liberalidade do empregador.

50) O aprendiz tem direito ao seguro-desemprego?

Aos aprendizes são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários (art. 65 do ECA). Assim, caso o contrato seja rescindido antecipadamente em razão da cessação da atividade empresarial, falecimento do empregador constituído em empresa individual e falência da empresa, terá direito ao seguro-desemprego, desde que sejam preenchidos também os seguintes requisitos legais:

I – Ter recebido salários de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, relativos a cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data da dispensa;

II – Ter sido empregado de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada ou ter exercido atividade legalmente reconhecida como autônoma, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;

III – Não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, previsto no Regulamento dos Benefícios da Previdência Social, excetuado o auxílio-acidente e o auxílio suplementar previstos na Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976, bem como o abono de permanência em serviço previsto na Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973;

IV – Não estar em gozo do auxílio-desemprego; e

V – Não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente a sua manutenção e a de sua família.

51) Durante as folgas das atividades teóricas, pode o aprendiz cumprir jornada integral na empresa?

Sim, desde que a referida hipótese esteja expressamente prevista no programa de aprendizagem e que a jornada seja rigorosamente respeitada, e que não exceda a jornada prevista no art. 432, caput e § 1º, da CLT, que é de 6 ou 8 horas, conforme o caso (ver questão 44).

52) As férias do aprendiz com idade inferior a 18 anos deverão sempre coincidir com as férias escolares?

Sim (art. 136, § 2º, da CLT).

53) Aplica-se ao aprendiz o art. 130 da CLT?

Sim. O aprendiz, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato, tem direito ao gozo de férias de acordo com o disposto no art. 130 da CLT, não se aplicando a ele o disposto no art. 130-A, que trata das férias para contratados por tempo parcial.

54) Como proceder em caso de concessão de férias coletivas?

Mesmo nessa hipótese o aprendiz com idade inferior a 18 anos não perde o direito de ter as suas férias coincidas com as da escola regular, devendo gozar as férias coletivas a título de licença remunerada.

55) A rescisão do contrato de trabalho do aprendiz deve ser assistida (homologada)?

Sim, desde que os contratos tenham duração superior a um ano (art. 477, §1º, da CLT). Caso seja menor de 18 anos, a quitação das verbas rescisórias pelo aprendiz deverá ser assistida pelo seu representante legal (art. 439 da CLT). Se legalmente emancipado, nos termos do Código Civil, poderá ele próprio dar quitação dos valores pagos.



56) Quem presta a assistência aos aprendizes na rescisão contratual?

A assistência (homologação) pode ser prestada pelos sindicatos profissionais ou pelas unidades do MTE. São subsidiariamente competentes o Ministério Público, o Defensor Público ou o Juiz de Paz, na ausência ou impedimento dos citados acima (art. 5º, incisos I e II, e § 2º da Instrução Normativa SRT nº 03, de 21 de junho de 2002).

57) Quais as hipóteses de extinção do contrato de aprendizagem?

São hipóteses de rescisão de contrato de aprendiz:

I – Término do seu prazo de duração;

II – Quando o aprendiz chegar à idade-limite de 24 anos, salvo nos casos de aprendizes com deficiência;

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.

58) Quem pode atestar o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz?

O desempenho insuficiente ou a inadaptação do aprendiz referentes às atividades do programa de aprendizagem será caracterizado em laudo de avaliação elaborado pela instituição de aprendizagem (art. 29, I, Decreto nº 5.598/05).

59) Além daquelas previstas no art. 433 da CLT, há outras hipóteses de rescisão antecipada do contrato do aprendiz?

Sim, o aprendiz poderá ter o seu contrato de trabalho rescindido antecipadamente no encerramento das atividades da empresa, morte do empregador constituído em empresa individual e falência, hipóteses em que terá direito, além das verbas rescisórias devidas, à indenização do art. 479 da CLT.

60) Quais são as diferenças entre Jovem Aprendiz e Jovem Aprendiz Estagiário.

Inicialmente a principal diferença é a origem do programa, o Jovem Aprendiz é um projeto governamental e Jovem Aprendiz Estagiário é um programa privado, onde o jovem pode entrar no mercado de trabalho, podendo escolher a escola que vai prepará-lo para o mercado de trabalho, sem ter que aguardar uma vaga pública, e pode escolher a empresa que vai trabalhar dentro de sua qualificação, e pode direcionar seu aprendizado para áreas com maior demanda de mão obra na sua região.





61) Qual o prazo legal para efetuar a rescisão contratual?

O empregador deve efetuar o pagamento das verbas rescisórias do aprendiz até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato ou até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento (art. 11, incisos I e II, da IN nº 03/02 SRT/MTE).

62) Quais as implicações da continuidade do aprendiz na empresa após o término do contrato?

O contrato passa a vigorar como contrato de prazo indeterminado, com todos os direitos dele decorrentes, sendo vedada, nesse caso, a formalização de TRCT – Termo de Reajuste de Contrato de Trabalho, bastando serem promovidas as devidas alterações contratuais. (NT N° 70/2012)

63) Ao contratar um aprendiz com deficiência, a empresa está cumprindo as duas cotas?

Não, pois são duas exigências legais visando proteger direitos distintos, que não se sobrepõem: o direito à aprendizagem profissional, em relação aos aprendizes, e o direito ao vínculo de emprego por tempo indeterminado, em relação às pessoas com deficiência.

64) As funções preenchidas pelos aprendizes contratados devem ser computadas para efeito da base de cálculo da cota de pessoas com deficiência?

Não, porque o contrato de aprendizagem é de natureza especial, de prazo determinado, cujo objetivo é a formação profissional do adolescente ou jovem, razão pela qual não deve ser incluído no cálculo da cota de pessoas com deficiência.

65) As hipóteses de estabilidade provisória decorrentes de acidente de trabalho e de gravidez são aplicáveis ao contrato de aprendizagem?

As hipóteses de estabilidade provisória acidentária e a decorrente de gravidez não são aplicáveis aos contratos de aprendizagem, pois se trata de contrato com prazo prefixado para o respectivo término. Entretanto, cabe ao empregador recolher o FGTS do aprendiz durante o período de afastamento (art. 28 do Decreto nº 99.684, de 8 de novembro de 1990), computando-se este período, desde que não seja superior a seis meses, para fins de aquisição do direito às férias anuais (art. 133, IV, da CLT).

66) Como fica o contrato do aprendiz selecionado pelo serviço militar?

O afastamento do aprendiz em virtude das exigências do serviço militar não constitui causa para rescisão do contrato, podendo as partes acordar se o respectivo tempo de afastamento será computado na contagem do prazo restante para o término do contrato do aprendiz (art. 472, caput e § 2º, da CLT), cabendo à empresa recolher o FGTS durante o período de afastamento (art. 15, § 5º, da Lei nº 8.036/90).

Transcorrido o período de afastamento sem atingir o termo final do contrato e não sendo possível ao aprendiz concluir a formação prevista no programa de aprendizagem, o contrato deverá ser rescindido sem justa causa e poderá ser-lhe concedido um certificado de participação ou, se for o caso, um certificado de conclusão de bloco ou módulo cursado.

Caso o termo final do contrato ocorra durante o período de afastamento e não tenha sido feita a opção do art. 472, § 2º, da CLT, o contrato deverá ser rescindido normalmente na data predeterminada para seu término.



67) Como fica o contrato de aprendizagem em casos de afastamento em razão de licença-maternidade, acidente de trabalho ou auxílio-doença?

Esses afastamentos também não constituem, por si só, causa para rescisão do contrato, produzindo os mesmos efeitos que nos contratos de prazo determinado.

Além disso, durante o período de afastamento em razão da licença-maternidade e acidente de trabalho, deverá ser recolhido o FGTS do aprendiz.

Durante o afastamento, o aprendiz não poderá frequentar a formação teórica, já que essa formação também faz parte do contrato de aprendizagem, sendo as horas teóricas consideradas efetivamente trabalhadas. Transcorrido o período de afastamento sem atingir o termo final do contrato e não sendo possível ao aprendiz concluir a formação prevista no programa de aprendizagem, o contrato deverá ser rescindido sem justa causa e poderá ser-lhe concedido um certificado de participação ou, se for o caso, um certificado de conclusão de bloco ou módulo cursado.

Caso o termo final do contrato ocorra durante o período de afastamento e não tenha sido feita a opção do art. 472, § 2º, da CLT, o contrato deverá ser rescindido normalmente na data predeterminada para o seu término.

68) A dispensa ou rescisão do contrato do aprendiz devem ser informadas no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)?

Sim, como empregado contratado sob o regime da CLT, qualquer movimentação referente ao aprendiz deve ser informada por meio do CAGED (art. 1º, §1º, da Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965). É importante que se utilize a mesma função constante no contrato no programa de aprendizagem, que é na CTPS e na declaração de matrícula, devendo-se observar a CBO. Caso não seja possível localizar na CBO a função idêntica à descrita nos documentos acima, deve-se utilizar a nomenclatura da função mais assemelhada.

69) O aprendiz deve ser incluído na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)?

Sim, devendo-se informar, no campo referente ao vínculo empregatício, o código nº 55, conforme instruções contidas no Manual de Informação da RAIS, disponível no endereço eletrônico do MTE (art. 3º, X, da Portaria MTE nº 500, de 22 de dezembro de 2005).

70) É possível haver curso de aprendizagem a distância?

Sim, a Portaria MTE nº. 723, de 23 de abril de 2012 Art, 14 (alterado pela Portaria 1005 de 01 de julho de 2013), possibilita a educação a distância “em locais onde o número de aprendizes não justificar a formação de uma turma presencial ou que não seja possível a sua implantação imediata em razão de inexistência de estrutura educacional adequada para a aprendizagem.” Os cursos devem estar adequados aos referenciais descritos no anexo II da Portaria supracitada.





Regras Gerais Aplicadas ao Curso

Matriz Curricular

DISCIPLINA	Carga Horária 400Horas	Professor(autor)
Assistente administrativo	Aulas: 35hrs	Professores Da Univap
Secretariado e Assessoria administrativa	Aulas: 30hrs	Professores Da Univap
Informática	Aulas: 15hrs	Professores Da Univap
Empreendedorismo	Aulas: 35hrs	Prof. Sandro Morales - Doutor em administração UFSC - mestre em administração
Administração de pequena e Média Empresa	Aulas: 20hrs Prática: 10hrs	Prof. Edelvino Razzolini Filho Doutor e Mestre em Engenharia de Produção pela UFSC Especialista em Marketing e Administração de Empresas
Ética e Cidadania	Aulas: 20hrs	Prof. Zeno Crocetti - Mestre em Geografia pela UFSC Especialista em Geopolítica pela PUC -PR Graduado em Geografia pela UFPR
Educação ambiental e cidadania	Aulas: 30hrs Prática: 10hrs	Prof. Nathieli Takemori Silva - Mestre em Botânica -pela UFPR Prof. Sandro Menezes Silva Doutor em Biologia Vegetal pela UEC(Universidade Estadual de Campinas)
Comunicação Empresarial e correspondência	Aulas: 10hrs	Prof. Denise Regina Stacheski:Doutoranda em Distúrbios da Comunicação-UTP
Formação de Competências	Aulas: 10hrs	Prof. Fábio Cássio Costa Moraes-Mestre em Engenharia Civil - UFRGS Graduado em Arquitetura e Urbanismo Unisinos RS.
Desenvolvimento sustentável	Aulas: 10hrs Prática: 15hrs	Prof. Cyntia Roncaglio Mestre em História Social e Pós graduada em História do Brasil pela UFPR
Avaliação de Desempenho	Aulas: 25hrs Prática: 10hrs	Marcos Baptista Lopes Dalmau - Doutor e Mestre na área de Engenharia de produção pela UFSC Graduado em Administração pela UFSC.
Estágio	160 hrs	Atividade prática do estagiário





Assistente administrativo	Aulas: 35hrs	Professores Da Univap
---------------------------	--------------	-----------------------

O curso de Assistente Administrativo é destinado a todos os que realmente pretendem trabalhar nessa área de qualquer espécie de empresa, e irá percorrer disciplinas ligadas às atividades de secretariado, contabilidade, qualidade e outras tantas que servem de suporte a essa arte e ciência denominada Administração.

Assuntos de estudo:

- . Comunicação com superiores, colegas e clientes; Comunicação por telefone; Comunicação: O caminho para o sucesso.
- . A importância do feedback; liderança; marketing pessoal; conhecimento; habilidade; atitude; como ter um bom planejamento.
- . Tom de voz; como se comportar diante do público; a utilização do microfone; o que são linguagens expressivas.
- . Uma carta à Garcia; ter atitude; colegas de trabalho que atrapalham; como ser uma pessoa bem sucedida; saber confiar nos colegas de trabalho.
- . Classificação das empresas; Ramos de atividade; Setores de atividade; Registros de empresas; Obrigações contábeis;
- . Administrar; Planejar; Organizar; Coordenar; Controlar; Administração de tempo; Organizar arquivos; Tipos de arquivos; Sistemas de arquivo e Reuniões.
- . Redigindo documentos; Como escrever melhor; Redação de documentos; Carta Comercial; Comunicado; Ata; Ofício; Circular e Memorando.
- . Dicas para fazer uma boa redação; Dicas para redação na internet; Linguagem e Estilo, Empregabilidade.
- . Conceito sobre qualidade total; círculos de controle da qualidade (CCQ); conhecendo o 5S (SEIRI, SEITON, SEISO, SEIKETSU e SHITSUKE); autodisciplina; aplicando o 5S; funções da administração (planejamento, organização, direção e controle).
- . Agendamento de tarefas; Cadastrando cliente; Alterando conteúdo web; Atualizando controle de estoque; Criação de recibo e folha de ponto.

Secretariado e Assessoria administrativa	Aulas: 30hrs	Professores Da Univap
--	--------------	-----------------------

(Num. Aula)

Descrição da Aula Objetivo da Aula

Aula 1

História e Expansão das Empresas - Nessa aula o aluno aprenderá como as empresas se desenvolveram, desde a invenção da máquina a vapor até a atualidade. Conhecerá os tipos de abordagem e teorias desenvolvidas por grandes empresários e estudiosos da administração, como o considerado pai da administração Frederick Winslow Taylor. Conhecerá eventos que mudaram os rumos da economia mundial, como a queda da bolsa de Nova York e os choques do petróleo. E por último verá técnicas que podem aumentar a produtividade das empresas de maneira simples, como o Kaizen, nome da técnica que significa mudar para melhor.

Aula 2

Comunicação - Nessa aula o aluno conhecerá alguns conceitos de comunicação, seu principal objetivo e todos os elementos que fazem parte de um processo de comunicação. Vai entender também por que é tão importante falar o português na norma culta no trabalho, com seus colegas, clientes e nos meios de comunicação empresarial, como os e-mails e menssengers. Aprenderá como deve ser portar um profissional de secretariado, tanto com os clientes como com a chefia, também terá dicas valiosas de comportamento e vestimenta no trabalho. E por último aprenderá que existem diversos tipos de atendimento e formas de se comunicar com as pessoas.



Aula 3

Administrando o tempo, atividades e anotações Nessa aula o aluno conhecerá alguns conceitos de como organizar seu tempo fazendo uma lista de prioridades separando o que é para ser feito. Vamos entender também por que é tão importante você ter uma agenda para anotar seus compromissos, despesas, atividades, datas, horários, telefones e endereços importantes. Aprenderá que cada arquivo é dividido em ativo, semiativo, inativo e seu sistema de organização como numérico, alfabético, digital, americano. E por último vamos aprender sobre microfilmagem, um método de boa solução para reduzir e racionalizar a produção e conservação do arquivo.

Aula 4

Título Principal Normas gramaticais Nessa aula o aluno conhecerá o novo acordo gramatical, como mudanças na acentuação de algumas palavras, trema e hífen. Vamos entender também a classificação das palavras sendo monossílabas, dissílabas, trissílabas, polissílabas, sílaba tônica etc. E também aprenderá sobre acentuação gráfica das palavras, sendo acento circunflexo, til, acento grave, agudo, crase e por final as classes gramaticais e pontuação.

Aula 5

Técnicas de Redação Nessa aula você irá aprender Técnicas de redação, métodos fáceis e dicas para sua elaboração. Irá aprender também sobre formações e classificação de Palavras, Frases e Parágrafo. Vamos aprender o que é Texto e seus tipos: Interlocução, Descrição, Narração e Dissertação.

Aula 6

Como Redigir Documentos de A a Z Nessa aula o aluno irá aprender o que é documento e o que você deve redigir. O aluno também irá aprender quais são os tipos de documentos. Será explicado dezenove tipos de documentos, como ata, carta comercial, comunicado, declaração, edital, memorando, procuração etc.

Aula 7

Reuniões e Viagens de negócio Nessa aula o aluno irá aprender sobre reuniões e a elaborar todo seu planejamento para que tudo saia com resultados favoráveis. Vamos estudar também os tipos de reuniões existentes, como: Conferência, mesa redonda, painel, reunião de trabalho, seminário, simpósio. Irá aprender a organizar e apoiar uma reunião, planejando pauta, providenciando objetos importantes como canetas, papel, água etc. E por último o aluno irá aprender o que fazer em Viagens e Negócio.

Aula 8

Inglês e Espanhol Nessa aula o aluno irá aprender o básico sobre a língua Inglês, cumprimento, cortesia, quando estiver ao telefone e mais utiliza. Ele irá aprender também todo o básico de Espanhol, frases de cortesia, cumprimento e frases para o telefone. E no final as mais utilizadas.

Aula 9

Noções de matemática financeira Nesta aula o aluno conhecerá o que são “grandezas proporcionais”. Aprenderá a calcular números diretamente e inversamente proporcionais, Juros Simples e Juros Compostos. Além disso, o aluno aprenderá como funciona o controle diário de caixa.

Aula 10

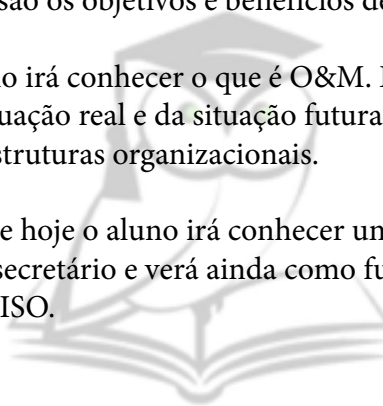
5S Durante a aula o aluno aprenderá princípios importantes de qualidade. Conhecerá o que são e como aplicar os 5S. Também entenderá quais são os objetivos e benefícios de aplicar os 5S no ambiente empresarial.

Aula 11

Noções de O&M Nesta aula o aluno irá conhecer o que é O&M. Entenderá como planejar e realizar gráficos para auxiliar na visualização da situação real e da situação futura de uma empresa. Aprenderá também sobre o que são e como funcionam as estruturas organizacionais.

Aula 12

Legislação e código de Ética Na aula de hoje o aluno irá conhecer um pouco sobre a legislação e código de ética que estão atrelados à profissão de secretário e verá ainda como funciona o código de ética profissional e algumas das normas regulamentadoras ISO.





Informática	Aulas: 15hrs	Professores Da Univap
-------------	--------------	-----------------------

A tecnologia já faz parte da vida cotidiana, os celulares já acessam a internet e utilizam cada vez mais programas elaborados especialmente para eles, as televisões estão sendo conectadas à internet e o mercado de programadores que trabalhem com sistemas de informação só tende a crescer. O curso de Informática Geral I vai trazer para você conhecimentos fundamentais sobre: algoritmos, banco de dados, layout e ordenação de tabelas e sistemas de informação.

Empreendedorismo	Aulas: 35hrs	Prof. Sandro Morales - Doutor em administração UFSC - mestre em administração
------------------	--------------	---

Atualmente, o empreendedor é indispensável na gestão de negócios e profissionais com essa característica são os mais procurados pelas empresas. Mas afinal, o que é empreendedorismo? O curso de Empreendedorismo, que abrirá novos horizontes profissionais para quem deseja entender melhor qual o significado dessa palavra tão utilizada no ramo dos negócios e sonha em se destacar no mercado de trabalho, através da abordagem de temas como o poder, a busca de oportunidades, o planejamento, entre outros assuntos relevantes.

Aula 1

Conceituando o Empreendedorismo

Aula 2

Comportamento Empreendedor

Aula 3

Empreendedorismo de start-up

Aula 4

Aquisições de Empresas

Aula 5

Plano de Negócios

Aula 6

Modelo de Plano

Aula 7

Oportunidades e Financiamentos

Aula 8

Empreendedorismo Corporativo

Aula 9

Planejamento Financeiro

Aula 10

Franquias

Aula 11

Aspectos Legais

Aula 12

Franquias





Administração de pequena e Média Empresa	Aulas: 30hrs Prática: 10hrs	Prof. Edelvino Razzolini Filho Doutor e Mestre em Engenharia de Produção pela UFSC Especialista em Marketing e Administração de Empresas
---	--------------------------------	--

Como identificar e aproveitar uma oportunidade? Quais são as características de um empreendedor? Como elaborar um correto plano de negócios? Estes são alguns dos temas voltados à gestão das pequenas e médias empresas tratados neste título, indispensável aos atuais e aos futuros empreendedores.

- Aula 1
- Conceitos introdutórios
- Aula 2
- Riscos para as MPes
- Aula 3
- Características dos empreendedores
- Aula 4
- Entendendo a questão do porte das empresas
- Aula 5
- Compreendendo os recursos à disposição das empresas
- Aula 6
- Oportunidades de negócios
- Aula 7
- Suporte institucional para as PMEs
- Aula 8
- Plano de negócios
- Aula 9
- Plano de negócios
- Aula 10
- Plano de negócios

Ética e Cidadania	Aulas: 20hrs	Prof. Zeno Crocetti - Mestre em Geografia pela UFSC Especialista em Geopolítica pela PUC -PR Graduado em Geografia pela UFPR
--------------------------	--------------	--

Para convivemos coletivamente, é necessário uma organização social e a prevalência da moral e da ética, para que tudo se desenvolva da melhor maneira possível. O curso de Ética e Cidadania, que abrirá novos horizontes profissionais para quem deseja refletir sobre a moral e a ética no decorrer dos tempos, através da abordagem de temas como os movimentos populares, a sociedade contra o estado, a ciência e o poder, entre outros assuntos relevantes. Neste curso você estudará com um material de qualidade, obter o seu certificado e uma melhor colocação profissional em pouco tempo.

- Aula 1
- Organização Social e dinâmica social
- Aula 2
- Democracia e cidadania
- Aula 3
- A sociedade contra o estado
- Aula 4
- Da moral para a ética
- Aula 5
- Cultura
- Aula 6
- Cidadania e movimentos populares
- Aula 7
- Capital e trabalho
- Aula 8
- Meio Ambiente
- Aula 9
- Ciência e poder
- Aula 10
- A questão do trânsito



Educação ambiental e cidadania	Aulas: 30hrs Prática: 10hrs	Prof. Nathieli Takemori Silva - Mestre em Botânica -pela UFPR Prof. Sandro Menezes Silva Doutor em Biologia Vegetal pela UEC(Universidade Estadual de Campinas)
---------------------------------------	--------------------------------	---

Para convivermos coletivamente, é necessário uma organização social e a prevalência da moral e da ética, para que tudo se desenvolva da melhor maneira possível. O curso de Ética e Cidadania, que abrirá novos horizontes profissionais para quem deseja refletir sobre a moral e a ética no decorrer dos tempos, através da abordagem de temas como os movimentos populares, a sociedade contra o estado, a ciência e o poder, entre outros assuntos relevantes. Estude com material de qualidade, e obtenha o seu certificado e uma melhor colocação profissional em pouco tempo.

Aula 1

A Situação Ambiental no Planeta Terra

Aula 2

Recursos Hídricos e Cidadania

Aula 3

Recursos Hídricos e Cidadania II

Aula 4

Resíduos Sólidos e Cidadania

Aula 5

Resíduos Sólidos e Cidadania II

Aula 6

O Uso do Solo

Aula 7

O Efeito Estufa

Aula 8

A Camada de Ozônio

Aula 9

A Hipótese Gaia

Aula 10

Matrizes Energéticas e Meio Ambiente

Aula 11

Impactos Ambientais

Aula 12

A Carta da Terra

Aula 13

Ecopedagogia

Aula 14

Antropocentrismo e Uso dos Recursos Naturais





Comunicação Empresarial e correspondência	Aulas: 10hrs	Prof. Denise Regina Stacheski:Doutoranda em Distúrbios da Comunicação-UTP
--	--------------	---

Não deixe que a comunicação seja um empecílio no seu dia a dia. Identifique os melhores fluxos, formas, veículos e meios de se comunicar no ambiente profissional. Elimine as barreiras. Aprenda a utilizar os mais variados tipos de correspondências e a comunicar-se corretamente.

- Aula 1
- Comunicação nas organizações
- Aula 2
- Públicos organizacionais e veículos de comunicação
- Aula 3
- Gêneros e documentos empresariais modernos
- Aula 4
- Língua padrão escrita, qualidade e argumentação
- Aula 5
- Redação de textos empresariais

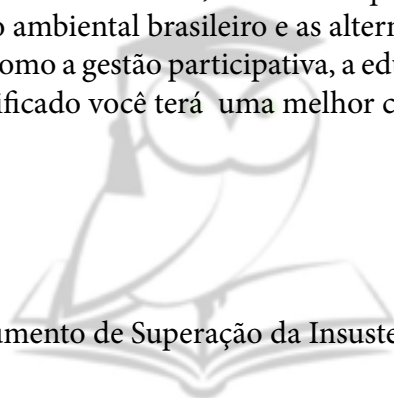
Formação de Competências	Aulas: 10hrs	Prof. Fábio Cássio Costa Moraes-Mestre em Engenharia Civil - UFRGS Graduado em Arquitetura e Urbanismo Unisinos RS.
---------------------------------	--------------	---

- Aula 1
- Competências: conceito e evolução histórica
- Aula 2
- Competências individuais e organizacionais
- Aula 3
- Competências: estratégia competitiva
- Aula 4
- Sistema de mapeamento de competências nas organizações
- Aula 5
- Competências, gestão de carreiras e sistemas de RH

Desenvolvimento sustentável	Aulas: 10hrs Prática: 15hrs	Prof. Cyntia Roncaglio Mestre em História Social e Pós graduada em História do Brasil pela UFPR
------------------------------------	--------------------------------	---

Nos dias atuais, a sustentabilidade é um dos temas mais discutidos por pessoas e organizações, devido a grande preocupação existente com as questões ambientais. Mas afinal, o que é desenvolvimento sustentável? Neste curso você poderá entender melhor sobre este assunto, um curso que abrirá novos horizontes profissionais para quem deseja refletir sobre o direito ambiental brasileiro e as alternativas para a preservação do meio ambiente, através da abordagem de temas como a gestão participativa, a educação ambiental, entre outros assuntos relevantes. Com este curso e o seu certificado você terá uma melhor colocação profissional em pouco tempo

- Aula 1
- Desenvolvimento Sustentável
- Aula 2
- Gestão Participativa e Ambiente
- Aula 3
- Educação Ambiental como Instrumento de Superação da Insustentabilidade
- Aula 4
- Sociedade e Ambiente no Brasil
- Aula 5
- Estado e ambiente no Brasil





Avaliação de Desempenho	Aulas: 25hrs Prática: 10hrs	Marcos Baptista Lopes Dalmau - Doutor e Mestre na área de Engenharia de produção pela UFSC Graduado em Administração pela UFSC.
--------------------------------	--------------------------------	---

Em uma organização, a avaliação de desempenho dos colaboradores deve ser feita de maneira justa, para que as percepções de comportamento sejam extraídas da melhor maneira possível. Você poderá fazer o curso de Avaliação de Desempenho, que abrirá novos horizontes profissionais para quem deseja adquirir uma visão sistemática de desempenho dos colaboradores de uma empresa, através da abordagem de temas como a intervenção psicopedagógica, a implementação do método 360°, os modelos de avaliação de desempenho, entre outros assuntos relevantes. Neste curso você pode estudar por um material de qualidade, obter o seu certificado e uma melhor colocação profissional em pouco tempo.

Aula 1

Em que consiste avaliar

Aula 2

Padrões de desempenho no cargo

Aula 3

Políticas e procedimentos

Aula 4

Tipos de avaliação

Aula 5

Modelos de avaliação de desempenho

Aula 6

Criação e implantação do método 360°

Aula 7

Relações de feedback

Aula 8

Treinamento e desenvolvimento do processo comunicacional

Aula 9

Falhas mais comuns na avaliação de desempenho

Aula 10

Implantação da avaliação de desempenho

Estágio	160 hrs	Atividade prática do estagiário
---------	---------	---------------------------------

O Estágio profissional contempla na prática o que foi estudado no curso e tem por objetivo aproximar o aluno do mercado de trabalho, o aluno terá 2 meses de estágio desenvolvido paralelamente aos seus estudos, sem prejuízo no aprendizado. Após a realização do estágio o aluno receberá orientações para publicar a sua pretensão no mercado de trabalho e poderá se candidatar as vagas disponíveis no portal da universidade. com suporte dos profissionais da educação para o trabalho.

O Estágio Supervisionado é uma atividade de aprendizagem profissional, social e cultural que se desenvolve através da participação do estudante em situações reais de trabalho da sua futura área de atuação profissional, onde ele executa atividades relacionadas à área de formação profissional. O estágio pode ser desenvolvido em empresas privadas, públicas, órgãos da administração pública, instituições de ensino e de pesquisa, sempre sob a supervisão de um responsável no local do estágio e de um professor orientador designado pela Coordenação do Curso.

O aluno poderá se matricular em Estágio Supervisionado somente após ter concluído com aproveitamento o curso de Jovem Aprendiz Estagiário.



Regras de desenvolvimento didático do Curso Jovem Aprendiz Estagiário

Frequencia : 85%

Média geral de Aprovação: 8

Das Avaliações:

As avaliações realizadas com os alunos tem por objetivo mostrar o potencial de cada candidato para que o mesmo consiga destaque e melhor colocação no mercado de trabalho. Dentre as avaliações temos:

Avaliações do Jovem Aprendiz Estagiário	
Avaliação teórica da disciplina	Avaliações realizadas com questões objetivas.
Avaliação Prática	Trabalhos apresentados pelo professor na disciplina
Desempenho Individual	Onde o aluno demonstra que tem condições de desempenhar funções que lhe serão atribuídas.
Pontualidade	Considera-se entrega de trabalhos, frequência em aula.
Integração Social	Como o aluno se integra no grupo
Liderança	O aluno demonstra espírito de liderança?
Empreendedorismo	Atividades propostas que envolvem, iniciativa, visão
Apresentação do Trabalho de Conclusão de Curso	
Trabalho de Conclusão	O aluno deve reunir todas as informações e orientações que recebeu no curso, e fazer uma apresentação, expositiva.(será orientado pelo coordenador do curso)
Estágio	
Trabalho Prático nas empresas	O aluno agora já profissionalmente habilitado fará um estágio REMUNERADO orientado por 2 meses
Encaminhamento profissional definitivo	
O Profissional que não conseguir se efetivar através do estágio, o seu nome ficará a disposição na base de dados de candidatos PROFISSIONALMENTE PREPARADOS para que as empresas interessadas em profissionais com o seu perfil possam consultar e entrar em contato.	