



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente –
Coordinfância

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

MANIFESTAÇÃO CONSULTA PÚBLICA

1. Relatório

Trata-se de proposta de Portaria submetida pelo Secretário Especial de Produtividade, Emprego e Competitividade e pelo Secretário Especial de Previdência e Trabalho, ambos vinculados ao Ministério da Economia, à consulta pública para “*comentários e sugestões do público em geral*”¹.

Segundo consta no texto que introduz a consulta, o objetivo da proposta de Portaria é “*atualizar as disposições da Portaria 723, de 23 de abril de 2012, trazendo à legislação disposições que promovam o aumento da qualidade e a redução da concentração dos cursos de aprendizagem profissional em ocupações de baixa produtividade, como também confirmam maior segurança jurídica e desburocratizem o instituto da aprendizagem profissional*”.

Conforme disposto no AVISO DE CONSULTA PÚBLICA SEPEC/ME E SEPRT/ME Nº 1, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2020², as manifestações deverão ser encaminhadas até 29 de janeiro de 2021 para o endereço eletrônico: e-mail: sucap@mte.gov.br.

2. Do objeto da proposta de Portaria

Inicialmente, é imperioso registrar que causa espanto a abertura de uma consulta pública no dia 29/12/20, às vésperas da virada do ano, quando grande parte

¹ <https://www.gov.br/economia/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/consultas-publicas/2020/consulta-publica-da-proposta-de-portaria-que-dispoe-sobre-a-aprendizagem-profissional-e-o-cadastro-nacional-de-aprendizagem-profissional>

² n.gov.br/web/dou/-/aviso-de-consulta-publica-sepec/me-e-seprt/me-n-1-de-29-de-dezembro-de-2020-296957510



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente –
Coordinfância

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

das pessoas estão em férias ou em recesso e, portanto, bem mais desconectadas do mundo laboral e naturalmente mais desarticuladas. Além disso, janeiro é tradicionalmente um mês de férias. A conduta do Ministério da Economia põe em xeque a finalidade da consulta pública, instrumento de transparência e publicidade cujo escopo é possibilitar e estimular a participação da sociedade nas discussões que antecedem eventual tomada de decisão por parte da administração pública. Da data de publicação e deflagração da consulta, assim como do prazo exíguo concedido para manifestações, deflui que o objetivo não foi incentivar a participação social em questão que trata de direitos fundamentais de adolescentes e jovens, muito menos o de ampliar o debate.

Pois bem.

A proposta de Portaria anuncia que dispõe sobre a aprendizagem profissional e o cadastro nacional de aprendizagem profissional CNAP, destinado ao cadastramento das entidades qualificadoras, dos programas, dos cursos de aprendizagem profissional e dos seus aprendizes.

De acordo com o texto da consulta pública, a proposta de Portaria se destinaria a substituir a Portaria 723 de 23/04/2012 do então Ministério do Trabalho e Emprego que criou o CNAP e o CONAP – Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem Profissional e trata de várias questões envolvendo as avaliações de competências das entidades ofertantes de programas de aprendizagem e acerca do contrato de trabalho de aprendizagem profissional.

Entretanto, percebe-se que a proposta de Portaria condensa também questões hoje esparsas em outros instrumentos e atos normativos, tanto que prevê, ao final, a revogação de diversas Portarias, e, em alguns casos, sem que o texto ou assunto correspondente seja tratado na proposta. Exemplo disso é a revogação das Portarias



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente –
Coordinfância

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

que criaram o Fórum Nacional de Aprendizagem e o Fórum Estadual de Aprendizagem de Santa Catarina, bem como das Portarias que tratam dos regimentos internos destas instâncias (Portaria MTE 351/2010, Portaria MTE 1339/2012, Portaria 752/2015).

Como se demonstrará adiante, a proposta de Portaria, em alguns pontos, ultrapassa a conteúdo normativo próprio a este tipo de ato, ao estabelecer disposições ou tratar de questões que só poderiam ser objeto de lei ou que contrariam dispositivos legais.

3. Do Capítulo I – Das disposições preliminares

A alínea “c” do inciso XVIII do art. 2º inova e prevê como um dos tipos de programa de aprendizagem profissional aquele destinado a qualificar o aprendiz em determinado agrupamento de ocupações variadas.

A nova previsão fragiliza, empobrece e precariza a aprendizagem profissional, permitindo “o agrupamento de ocupações variadas” que não guardam correlação nenhuma entre si, ao contrário do que foi concebido na aprendizagem por arco ocupacional (alínea b do mesmo inciso XVIII do art. 2º), e não permitem uma formação consistente em nenhuma das ocupações.

Tem o nítido escopo de descaracterizar a aprendizagem como programa de qualificação profissional de cunho educativo e formativo, autorizando o desvirtuamento da parte prática da aprendizagem para torná-la mera exploração de força de trabalho por intermédio de um rodízio abusivo de atividades.

A inovação permite assim que um aprendiz exerça, a título de exemplo, as funções de recepcionista, asseio e conservação e auxiliar de produção, as quais não guardam base técnica próxima e características complementares.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente –
Coordinfância

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

Constata-se, ainda, que, no art. 2º da proposta de Portaria, não foi prevista a figura do empregado monitor, conforme determina o §1º do art. 64 do Decreto 9.579/18, essencial no acompanhamento do processo de desenvolvimento das atividades práticas do aprendiz no estabelecimento, inclusive para não permitir que sejam realizadas em desacordo com o previsto no próprio programa de aprendizagem (§4º do art. 64 do Decreto 9.579/18).

4. Do Capítulo II – Seção I – Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional (CNAP)

Esta seção prevê a habilitação das entidades qualificadoras, bem como as inscrições no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional (CNAP) dos programas, cursos de aprendizagem e dos aprendizes matriculados.

A proposta inverte o itinerário hoje vigente ao estabelecer uma forma de habilitação das entidades formadoras/qualificadoras, programas de aprendizagem e cursos sem que seja possível, previamente, à Fiscalização do Trabalho conferir, atestar e registrar os documentos pertinentes ao cadastro, como ocorre atualmente em observância ao disposto no §3º do art. 430/CLT.

Com isso, há o risco maior de habilitação de entidades formadoras, programas e cursos em descompasso com a legislação e respectiva regulamentação. E ainda que exista a possibilidade posterior de adequação ou mesmo suspensão em razão de irregularidades constatadas, podem já ter ocorrido prejuízos para os aprendizes, trazendo, ademais, insegurança jurídica para as empresas.

Trata-se de flexibilização incompatível com a natureza e a finalidade do programa de aprendizagem, voltado prioritariamente para adolescentes, cuja



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente –
Coordinfância

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

necessidade de proteção especial é imposta pela Constituição Federal e por convenções internacionais. Além disso, se a intenção é desburocratizar, a fragilização pretendida pela proposta de Portaria gerará, ao revés, burocratização, quando o curso for suspenso por irregularidades apuradas pela Fiscalização do Trabalho durante o contrato de aprendizagem.

Além disso, o Ministério da Economia sabe melhor do que qualquer outro ator ou instituição que a Fiscalização do Trabalho se encontra sucateada, com um número de auditores fiscais muito aquém do necessário para cumprir a contento a missão da inspeção do trabalho no Brasil, denotando que a nova sistemática só trará fragilização da aprendizagem profissional, por falta de possibilidade de fiscalização e regularização prévias.

Por fim, ao prever as competências da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, do Ministério da Economia, dentre elas o monitoramento e avaliação sistemática da aprendizagem (inciso VII), a proposta altera a ênfase em “*qualidade pedagógica e efetividade social*” para “*empregabilidade*” e “*transparência dos resultados*”, o que torna nítida a tentativa de descaracterizar o aspecto educativo e formativo da aprendizagem ou de deixá-lo em plano secundário.

5. Do Capítulo II –Seção II - Entidades qualificadoras

Esta seção trata das entidades qualificadoras: Sistema S, escolas técnicas de educação, entidades sem fins lucrativos, entidades de prática desportiva.

Conforme §1º, inciso III, do artigo 6º da proposta, o termo “escolas técnicas de educação” é definido também como “*as escolas de ensino médio das redes públicas e privada de educação, que desenvolvam o itinerário da formação técnica e profissional nos termos do inciso V, art. 36 da Lei n. 9394 de 20 de dezembro de 1996, credenciadas*”



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente –
Coordinfância

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

como escolas técnicas de educação pelo órgão competente do respectivo sistema de ensino”.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação prevê, em seu artigo 36, que:

“o currículo do ensino médio será composto pela Base Nacional Comum Curricular e por itinerários formativos, que deverão ser organizados por meio da oferta de diferentes arranjos curriculares, conforme a relevância para o contexto local e a possibilidade dos sistemas de ensino” incluindo a “V - formação técnica e profissional”.

Estabelece, ainda, no § 6º do mesmo artigo, que:

“a critério dos sistemas de ensino, a oferta de formação com ênfase técnica e profissional considerará: I - a inclusão de vivências práticas de trabalho no setor produtivo ou em ambientes de simulação, estabelecendo parcerias e fazendo uso, quando aplicável, de instrumentos estabelecidos pela legislação sobre aprendizagem profissional; II - a possibilidade de concessão de certificados intermediários de qualificação para o trabalho, quando a formação for estruturada e organizada em etapas com terminalidade”.

E ainda no § 8º:

“a oferta de formação técnica e profissional a que se refere o inciso V do caput, realizada na própria instituição ou em parceria com outras instituições, deverá ser aprovada previamente pelo Conselho Estadual de Educação, homologada pelo Secretário Estadual de Educação e certificada pelos sistemas de ensino.”

Entretanto, não é possível considerar aquelas instituições como “escolas técnicas de educação”, expressão prevista na Consolidação das Leis do Trabalho. A rigor, tais instituições de ensino não se enquadram estritamente no disposto na Seção IV A da Educação Profissional Técnica de Nível Médio da Lei de Diretrizes de Bases da



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente –
Coordinfância

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

Educação. Quanto a esse ponto, a Portaria incorre em flagrante vício de ilegalidade, ao pretender definir matéria adstrita ao campo da reserva legal.

Deve ser destacado, ainda em referência às definições do termo “escolas técnicas de educação”, que a ampliação sobremaneira da participação deste segmento como entidades formadoras responsáveis pela totalidade ou parte da carga horária teórica da aprendizagem profissional traz grande preocupação, principalmente se considerarmos os diversos outros termos da proposta, que as excluem da comprovação de várias das obrigações previstas para as demais entidades formadoras.

A previsão acima poderá dar margem à precarização da aprendizagem profissional, uma vez que escolas sem expertise e especialização previstas na CLT estarão habilitadas para ministrar cursos de aprendizagem profissional. E como agravante não estão jungidas à averiguação de competências ou regras de habilitação e cadastro impostas ao Ministério da Economia às entidades sem fins lucrativos da sociedade civil (ESFLs). Além disso, no caso de eventuais parcerias entre entidades formadoras, não está claro se a entidade parceira está ou não obrigada a seguir todas as regras de cadastramento e de habilitação de cursos previstas para todas as demais entidades qualificadoras.

Deve ser enfatizado que, em caso de constatação de irregularidades nas parcerias, as entidades, assim como as empregadoras, serão igualmente responsabilizadas e sofrerão os efeitos da nulidade ou descaracterização do contrato especial de aprendizagem, na forma do art. 9º da CLT.

O artigo 7º prevê o selo de excelência para alta taxa de empregabilidade de aprendizes egressos.

Entendemos que a medida é francamente inapropriada, até porque, se a empregabilidade é um fator de excelência, o selo deveria ser destinado aos



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente –
Coordinfância

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

empregadores e não às entidades formadoras, que poderão criar nichos para a seleção de aprendizes mais qualificados e aptos a maior chance de empregabilidade, sem que isso denote necessariamente um aumento da inserção laboral de aprendizes.

Ademais, se o objetivo é criar métodos para aferir a empregabilidade e incentivá-la, deveriam ser aventados mecanismos de transparência, através do próprio CNAP, para tornar possível a produção de estatísticas confiáveis e em tempo real dessa questão por todos os interessados, pela sociedade em geral, o que a proposta não prevê.

Outra questão acerca do selo diz respeito à escolha apenas da empregabilidade como o único fator relevante para a sua concessão e eleito para demonstrar possível excelência na aprendizagem profissional.

A concessão do selo, na forma concebida, pode assumir viés excludente, afastando da aprendizagem o seu público prioritário.

É nítida a pretensão de se negar o direito fundamental à profissionalização a adolescentes e jovens com baixa escolaridade e que precisam ingressar de forma digna no mercado de trabalho formal para auferir renda.

Trata-se de premiação que pode elitizar a aprendizagem e inviabilizar o progresso social insito ao instituto, que é uma política de escolarização, renda e profissionalização. Pergunta-se: por que não a concessão de um selo voltado às formadoras que comprovem maior empregabilidade de adolescentes e jovens vulneráveis egressos da aprendizagem como forma de reconhecimento das entidades que qualificaram adolescentes e promoveram cidadania?

6. Do Capítulo II –Subseção I - Da Habilitação das entidades qualificadoras



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente –
Coordinfância

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

Neste ponto, a proposta prevê os requisitos, documentos e informações para habilitação das entidades formadoras. Contudo, não prevê termo de compromisso da entidade, como hoje consta na Portaria 723/12.

De acordo com a Portaria atual, o referido termo deve ser apresentado com cópia da adequação da proposta pedagógica aos princípios e diretrizes da Portaria e existência de quadro técnico docente devidamente qualificado e estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, nos termos do disposto no parágrafo. 1º do artigo 430 da CLT.

Muito embora em outros trechos a proposta mencione a comprovação de docentes e estrutura física para cadastro dos programas e cursos de aprendizagem, isso nos parece insuficiente, pois, em princípio, pode haver aqui a não observância do § 1o do artigo 430 da CLT, pois *“as entidades mencionadas neste artigo 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.”*. A propósito, o referido artigo se refere indistintamente a todas as entidades qualificadoras, inclusive as do Sistema S.

Ora, se não há termo de compromisso, ou mesmo apresentação desses dados na habilitação, como aferir o cumprimento da referida disposição?

Sabemos que, dadas as carências de estrutura material e humana da Auditoria Fiscal do Trabalho, dificilmente haverá condições de se verificar *in loco* tais condições em todos os casos, e os termos da proposta estabelecem uma checagem *a posteriori* e não prévia das entidades, programas e cursos.

Com isso, o prejuízo e os riscos para a aprendizagem profissional e para os aprendizes são manifestos. Na habilitação, a entidade deve detalhar e comprovar apenas a estrutura física que será disponibilizada, mas ainda não há especificação de que a estrutura deve atender à CLT. Para além da contrariedade legal apontada, a



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente –
Coordinfância

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

supressão da exigência deixa clara a intenção, a pretexto da desburocratização, de fragilizar a qualidade do processo de aprendizagem.

O artigo 11, *caput*, da proposta, prevê prazo de quatro anos de habilitação, renováveis mediante novo requerimento da habilitação.

Trata-se de prazo muito extenso e, neste período, podem-se alterar drasticamente as condições da entidade formadora comprometendo ou impactando na qualidade dos programas e cursos de aprendizagem profissional ministrados. A despreocupação com o controle de qualidade e legalidade dos cursos e formadoras é tamanha que o referido dispositivo sequer aventou a possibilidade de que, nesse interregno, a entidade venha a perder o registro no próprio CMDCA.

Nos termos da proposta, as entidades de sistema de desporto não precisam comprovar inscrição no CMDCA, para inscreverem-se no CNAP e cadastrarem-se em programas e cursos de aprendizagem profissional, o que **contraria frontalmente** o artigo 91 do Estatuto da Criança e do Adolescente. Veja-se, que, ao dispensar as entidades desportivas do registro nos CMDCA, a proposta incorre em descumprimento do Estatuto da Criança e do Adolescente, que exige que todo programa de atendimento voltado para crianças e adolescentes tenha registro para funcionar regularmente. O registro em organizações desportivas pode ser suficiente para desenvolvimento de prática desportiva, mas autorizar o atendimento social a crianças e adolescentes é competência dos Conselhos. Além disso, as federações esportivas não têm condições de fiscalizar ou verificar condições de oferta de aprendizagem nem é sua função.

Por fim, devem ser mantidos mecanismos de acompanhamento e avaliação do programa de aprendizagem, mediante registro documental das atividades teóricas e práticas pela entidade formadora durante toda a duração do contrato de aprendizagem, com a participação do aprendiz e da empresa, tal como previsto no inciso VII do art. 5º da Portaria 723/12.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente –
Coordinfância

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

7. Capítulo II - Seção III - Programas de Aprendizagem Profissional

Estabelece as condições para registro dos programas de aprendizagem profissional no CNAP pelas entidades já habilitadas no mesmo cadastro.

A proposta não prevê a vigência de dois anos do programa de aprendizagem inserido no CNAP, como hoje ocorre. Esta validade fica vinculada ao prazo de habilitação da entidade formadora.

Na proposta, o registro do programa exige como informações apenas: tipos do programa, nome do programa, faixa etária, CBO, carga horária teórica e prática (mínima e máxima), conhecimentos, habilidades e atitudes mais relevantes desenvolvidas pelo programa. Na Portaria 723/12, consta um detalhamento muito maior do programa: público participante com informação da faixa etária, estrutura do programa em horas, organização curricular, cargas horárias práticas e teóricas, atividades práticas desenvolvidas em ambiente laboral, infraestrutura física, recursos humanos, mecanismos de acompanhamento e mecanismos para propiciar a inserção do aprendiz no mercado.

É preocupante a carência de informações, o que pode ser atenuado pelo fato de que a proposta prevê cadastro também dos cursos de aprendizagem profissional. A regulamentação pretendida diferencia programa de aprendizagem profissional de curso de aprendizagem profissional. O primeiro é, segundo a proposta de Portaria, *“um modelo genérico, inserido no CONAP, que tem como base uma ou mais ocupação do CBO, com todos os requisitos mínimos exigidos na Portaria, previamente aprovado e disponível para oferta pelas entidades qualificadoras habilitadas pelo Ministério da Economia”*. O segundo é, de acordo com a Portaria, *“unidade específica do programa de aprendizagem que possui características próprias, observados os parâmetros do programa”*. Este último está vinculado ao primeiro. Aliás, a pretensão do Ministério da Economia, ao diferenciar programa de curso, conforme estabelecido nas Disposições



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente –
Coordinfância

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

Preliminares, sequer ficou clara, uma vez que não está prevista uma série de informações para o cadastramento de cursos, consoante se discorrerá no item abaixo.

8. Capítulo II - Seção IV Cursos de aprendizagem profissional.

Neste trecho, a proposta de Portaria estabelece as condições, requisitos e documentos e informações para o registro dos cursos de aprendizagem profissional.

No artigo 19, a proposta relaciona as “diretrizes” dos cursos de aprendizagem profissional. Em parte, repete as diretrizes gerais e curriculares que estavam arroladas na Portaria 723/12 como diretrizes que deveriam ser atendidas por todas as entidades ofertantes de programas de aprendizagem profissional.

De acordo com o artigo 20 da proposta, os cursos ou a parte de cursos de educação técnica de nível médio ou do itinerário da formação técnica e profissional do ensino médio poderão ser reconhecidos como carga/atividade teórica do curso de aprendizagem profissional, mas não se submetem a nenhuma das exigências/diretrizes do artigo 19. Ou seja, as diretrizes dos cursos oferecidos por estas entidades formadoras podem fugir ou não contemplar o que consta na Portaria a respeito do norteamento dos cursos de aprendizagem profissional, o que poderá conduzir a conteúdos teóricos descompassados com o que preconiza a proposta de Portaria sem abordagem de várias questões importantes como competências socioemocionais, acessibilidade, contribuição para elevação do nível de escolaridade, inclusão digital, entre outros, com riscos de trazer empobrecimento para a formação técnico-profissional da aprendizagem profissional.

Algumas diretrizes gerais e curriculares que constam na Portaria 723/12 não foram incluídas na proposta. Destaca-se, por exemplo, a ausência de referências aos diplomas normativos/legais que tratam da adequação para aprendizagem de pessoas com deficiência, constando na proposta apenas “*garantia da acessibilidade de pessoas*”



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente –
Coordinfância

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

com deficiência”, uma evidente redução, já que a acessibilidade, embora necessária, é uma condição bem inferior e diversa da *“garantia das adequações para a aprendizagem de pessoa com deficiência”*, sem mencionar a falta de indicação/referência na proposta da legislação nacional e internacional sobre o tema, como hoje se verifica.

Na Portaria 723/12, constam como diretrizes gerais *“atendimento às necessidades dos adolescentes e jovens do campo e dos centros, que exijam um tratamento diferenciado no mercado de trabalho em razão de suas especificidades ou exposição a situações de maior vulnerabilidade social, conforme definido na política nacional de assistência social, particularmente no que se refere à baixa escolaridade e às dimensões de gênero, raça, etnia, orientação sexual e deficiência”*, o que foi simplesmente excluído pela proposta, sem ao menos menção a estes aspectos fundamentais e importantes para assegurar o direito à profissionalização.

Há um descompasso claro da proposta inclusive com o que já está positivado na CLT e no Decreto regulamentador da aprendizagem a respeito de públicos vulneráveis. Nem mesmo os adolescentes ou pessoas adultas com deficiência (artigo 428) ou os egressos/usuários do SINASE e SISNAD (artigo 429, parágrafos 2º e 3º da CLT) foram citados.

Na mesma linha, a diretriz curricular que consta na Portaria 723/12 *“ingresso de pessoas com deficiência e de adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade social nos programas de aprendizagem, condicionado a sua capacidade de aproveitamento e não ao seu nível de escolaridade”* não foi mencionada na proposta, revelando falta/ausência de preocupação com esta questão e não observância da legislação de regência, já que a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é uma prioridade, tanto que flexibilizadas algumas questões na norma celetista, como o prazo de validade do contrato e a comprovação da escolaridade (artigo 428, parágrafos 4º e 8º da CLT).



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente –
Coordinfância

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

Além do mais, o § 1o do art. 60 da proposta afasta o limite de 2 (dois) anos do contrato de aprendizagem, condicionando que eventual prorrogação seja fundamentada em aspectos relacionados à deficiência. Ora, desde a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela ONU (2006) e ratificada pelo Brasil (2008), defende-se que a Avaliação da Deficiência deve ser baseada não apenas na visão biomédica (patológica), mas na compreensão de que a deficiência resulta da interação desta lesão com as barreiras sociais que impedem a participação plena da pessoa na sociedade. Pela Lei Brasileira de Inclusão (LBI), a avaliação da deficiência será biopsicossocial deve ser realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar. O Comitê do Cadastro Nacional da Inclusão da Pessoa com Deficiência e da Avaliação Unificada da Deficiência (Decreto no. 8.954, de 10/01/2017 elaborou um Instrumento denominado Índice de Funcionalidade Brasileiro Modificado – IFBrM. Desse modo, eventual condicionamento à prorrogação do contrato de aprendizagem deve se apoiar no IFBrM, o qual foi aprovado pelo CONADE e acolhido em decretos federais (Decreto nº 10.415/2020).

É importante assinalar, ainda, que os ambientes de trabalho e educação precisam observar o disposto na Lei Brasileira de Inclusão, o que deve ser assegurado pelas entidades formadoras e empregadores às pessoas com deficiência. Na proposta, destaca-se a ausência de alguns dos conteúdos de formação humana e científica apontados como diretrizes a entidades formadoras na Portaria 723/12 e que devem ser hoje contextualizados nos programas de aprendizagem, mas foram excluídos/não mencionados na proposta como diretrizes dos cursos de aprendizagem, tais como *“diversidade cultural brasileira”, “noções de direitos trabalhistas e previdenciários, de saúde e segurança e do ECA”, “direitos humanos, com enfoque no respeito a orientação sexual, raça, etnia, idade, credo religioso ou opinião política”; “prevenção ao uso de álcool, tabaco e outras drogas”, “educação para a saúde sexual reprodutiva, com enfoque nos direitos sexuais e nos direitos reprodutivos e relações de gênero”; “políticas de segurança pública voltadas para adolescentes e jovens”,* dentre outros.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente –
Coordinfância

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

Outro ponto é a definição da carga horária teórica dos cursos de aprendizagem profissional. Não obstante a manutenção do tempo mínimo de 400 horas (o que já constava na Portaria 723/12), o percentual mínimo de carga horária das atividades teóricas foi reduzido de 30% para 20% do total do curso, mais uma vez priorizando o aspecto produtivo, prático, em detrimento do educativo e formativo.

Além disso, o parágrafo 2º do artigo 10 da Portaria 723/12 (*“para definição da carga horária teórica do programa de aprendizagem, a instituição deve utilizar como parâmetro a carga horária dos cursos técnicos homologados pelo MEC, aplicando-se, no mínimo, quarenta por cento da carga horária do curso correspondente ou quatrocentas horas, o que for maior”*) não foi reproduzido na proposta, a indicar uma flexibilização preocupante dos critérios para definir as horas de carga teórica.

Ao que parece, a definição do total da carga horária teórica não contará com um parâmetro mínimo normativo e ficará ao alvedrio da entidade formadora sem uma correlação estrita, como deveria haver, com o tipo de curso ou formação propostos.

É de se salientar que, conforme a proposta, *“os programas de aprendizagem”* a que se vincularão os cursos de aprendizagem terão como base *“uma ou mais ocupações da CBO”*, logo seria natural e corolário a definição das cargas horárias teóricas e práticas em consonância com a complexidade e as exigências para uma formação técnico-profissional vinculada à respectiva ocupação. E, neste ponto, revela-se preocupante também o fato de que, consoante a proposta de Portaria, não será mais apenas a entidade formadora que definirá a distribuição da carga horária ao longo do curso, entre atividades teóricas e práticas, mas sim a entidade e o estabelecimento cumpridor da cota (artigo 22, parágrafo 2º da proposta).

Abre-se aqui mais um flanco para que o aspecto prático e eminentemente produtivo prevaleça sobre o caráter educativo da aprendizagem, fragilizando e descaracterizando o instituto.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente –
Coordinfância

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

Outra questão diz respeito às atividades teóricas do contrato de aprendizagem que devem ser desenvolvidas pela entidade qualificadora no início do contrato, antes do encaminhamento para as atividades práticas.

Na Portaria 723/12, consta que no mínimo 10% da parte teórica da aprendizagem deve ser desenvolvida pela entidade formadora no início do contrato de trabalho, antes do encaminhamento para as atividades práticas. Porém, não se menciona na Portaria atual um número de horas mínimo.

A proposta de Portaria prevê, de forma linear, que no mínimo 80 horas da carga horária teórica do curso deve ser ministrada no início do contrato, o que pode representar percentual bastante elevado do curso como um todo, quebrando o caráter dual da aprendizagem (teoria e prática) como uma formação técnico-profissional metódica de complexidade progressiva como prevê a CLT (artigo 428, parag. 4º da CLT).

Ainda sobre a carga horária teórica, também causa preocupação o disposto no parágrafo 2º do artigo 22 da proposta que estabelece que *“caso o curso de aprendizagem profissional seja presencial, poderão ser desenvolvidos até 20% da carga horária teórica em atividades teóricas diversas”*. Segundo a proposta (artigo 2º, inciso) atividades teóricas diversas são aquelas *“executadas na modalidade à distância, encontros temáticos, visitas culturais, dentre outros, que devem estar previamente estipulados no plano de curso”*.

A proposta de Portaria não especifica o conteúdo dessas atividades teóricas diversas, o que gera o receio de que possam ser ministradas sem nenhuma correlação com o programa e o curso de aprendizagem profissional. Somada à redução das diretrizes gerais e curriculares mínimas, esta possibilidade traz um risco de desvirtuamento da formação teórica, com o desempenho de atividades totalmente alheias a uma formação técnico-profissional consistente.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente –
Coordinfância

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

Por fim, ainda no tocante às atividades teóricas, há na proposta a possibilidade prevista no artigo 25, autorizando que *“até 40% da carga horária das atividades teóricas específicas do contrato de trabalho de aprendizagem”* possa ser conduzida por técnicos do estabelecimento cumpridor da cota.

Ora, no tocante à carga teórica, não há qualquer possibilidade de exercício de atividade laboral, apenas aulas demonstrativas que devem ser conduzidas pela entidade formadora ainda que no ambiente de trabalho e com a participação de prepostos, empregados do responsável pelo cumprimento da cota. Neste contexto, não basta o mero acompanhamento, ainda que integral, da atividade pela entidade formadora. O fato de que se autorizará, a vingar a proposta, que 40% da carga horária teórica específica permaneça sob a condução de técnicos do estabelecimento cumpridor da cota (lembrando que a carga horária teórica específica consumirá 60% da carga horária total teórica) torna evidente o desvirtuamento do instituto e fragilização da entidade qualificadora como responsável exclusiva pelo programa/curso de aprendizagem profissional, consoante estabelecido na CLT.

A toda evidência, trata-se de proposta de dispositivo infralegal que visa alterar a norma legal, a qual outorgou às entidades definidas nos artigos 429 e 430/CLT a atribuição exclusiva para ministrar a formação técnico-profissional. O eufemismo traduzido no “acompanhamento integral” pela formadora não tem o condão de legitimar a flagrante ilegalidade.

O silêncio eloquente e/ou as modificações previstas na proposta da Portaria sobre o conteúdo e a carga horária teórica dos programas/cursos de aprendizagem profissional são fatores decisivos a indicar um risco premente de desnaturar o instituto da aprendizagem profissional, hoje uma formação técnico-profissional abrangente para o mercado de trabalho com preponderância do aspecto educativo sobre o produtivo, para uma preparação rasa e superficial, sobretudo no tocante aos aspectos teóricos.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente –
Coordinfância

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

Ao que parece, o objetivo é transformar a aprendizagem em mera preparação preliminar que dê um ferramental básico e estreito para o exercício de um ofício/função, descaracterizando o seu caráter de profissionalização mais abrangente.

De acordo com a Portaria 723/12, *a priori*:

“a duração do contrato de aprendizagem deverá coincidir com o termo inicial e final do programa de aprendizagem”

Porém, de forma excepcional, a Portaria atual prevê que se o curso técnico:

“tiver duração superior a do programa de aprendizagem, o contrato poderá ser celebrado após o início do curso desde que I – o início e término do contrato de aprendizagem e do programa de aprendizagem deverão coincidir com o início e término dos respectivos módulos; II – o contrato deverá englobar o mínimo de módulo(s) que assegurem a formação técnico profissional metódica completa, necessária para a certificação do curso de aprendizagens correspondente a uma ocupação prevista na CBO; III – a carga horária teórica não poderá ser inferior a quatrocentas horas; IV – a aplicação da exceção prevista neste parágrafo restringe-se a formação ofertada em escolas técnicas públicas e no âmbito da gratuidade do sistema S” (artigo 12, parágrafo 2º, da Portaria 723/12).

A proposta flexibiliza esta questão para permitir que *“o contrato de aprendizagem poderá ser celebrado após o início do curso regular de técnico ou itinerário da formação técnica e profissional do ensino médio, a qualquer tempo, desde que seja garantido o mínimo de 400 (quatrocentas) horas de atividades teóricas a partir da celebração do contrato de aprendizagem”* (artigo 20, parágrafo 2º, da proposta).

A situação acima poderá levar à utilização demasiada destes cursos por empregadores, dada a possibilidade de maior carga horária prática durante o contrato de aprendizagem profissional, através do aproveitamento da carga horária teórica do curso regular de ensino técnico anterior ao início do contrato de aprendizagem.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente –
Coordinfância

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

Outra questão preocupante diz respeito à gratuidade da formação teórica/prática para o aprendiz. É inadmissível que carga teórica paga pelos estudantes junto a entidades do setor privado seja computada para fins do programa/curso de aprendizagem, considerando que se trata de um contrato de trabalho, cujos ônus e encargos devem recair sobre o empregador e não sobre o empregado.

8.1 Subseção II – Das atividades práticas e teóricas

O §1º do art. 29 da proposta, embora não tenha sido propriamente uma inovação, repete um ponto da Portaria 723/12, que diz respeito à centralização indiscriminada das atividades práticas da aprendizagem em um único estabelecimento da mesma empresa *“situado em município diverso, desde que todos os estabelecimentos envolvidos na centralização estejam na mesma unidade da federação.”*

A centralização da cota, na forma acima descrita, retira a capilaridade da aprendizagem profissional, impedido o progresso social de outros municípios, porque supressora da oportunidade de adolescentes, jovens e pessoas com deficiência residentes em outras localidades, inclusive mais carentes, de terem acesso à profissionalização e ao mercado de trabalho de forma protegida. A medida contraria o disposto no art. 429/CLT, que previu o cumprimento da cota de aprendizagem por estabelecimento, visando justamente a descentralização e a capilaridade da cota, e não o contrário.

É importante observar, ainda, que a centralização prevista na proposta de Portaria vai muito além do permitido no §3º do art. 64 do Decreto 9.579/18, que permite a centralização das atividades práticas em estabelecimentos sediados num mesmo Município, preservando a capilaridade da aprendizagem profissional.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente –
Coordinfância

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

-9. Capítulo II - Subseção III - Do cadastramento dos cursos no CNAP

No cadastramento do curso, segundo os artigos 33 e seguintes da proposta, algumas informações e documentos devem ser apresentados (até 30 dias antes do início das atividades). Neste ponto, algumas questões são dignas de nota.

Há necessidade de informar a “faixa etária”, mas não o “público participante do programa de aprendizagem” (como prevê hoje a Portaria 723/12), denotando pouca ou nenhuma importância ao tipo de público atendido pelo programa/curso de aprendizagem.

A proposta distingue as informações e documentos que devem ser apresentados para as entidades qualificadoras do Sistema S e as escolas técnicas de educação daqueles que devem ser prestados pelas ESFLs. Estas últimas devem informar, segundo a Portaria, *“plano de instrutores e demais profissionais de apoio direto ao curso”, “calendário de referência a ser adotado no curso mostrando organização curricular com a distribuição da carga horária entre as atividades teóricas (inicial, básica e específica) e atividades práticas”, “detalhamento e comprovação da estrutura física que será disponibilizada para desenvolvimento do curso de aprendizagem profissional”* dentre outras informações adicionais. Já as escolas técnicas e o sistema S não precisam informar estes pontos, devendo informar: *“a) programa de aprendizagem vinculado; b) nome do curso; c) modalidade do curso (presencial ou à distância); d) faixa etária; e) carga horária das atividades teóricas (inicial, básica e específica) e das atividades práticas; f) endereço com indicação de município e UF; g) lista das disciplinas ou das competências profissionais a serem desenvolvidas no curso, incluindo ementa e carga horária, em caso de requerimento de autorização de curso nos moldes dos incisos IV e V do art. 37 (EAD); h) indicação dos estabelecimentos cumpridores da cota que serão atendidos e a descrição da atividade principal desses estabelecimentos, em caso de requerimento de autorização de curso nos moldes dos incisos IV e V do art. 37; i) plano do curso adequado aos princípios e*



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente –
Coordinfância

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

diretrizes desta Portaria, pontos que também constam como obrigatórios para as ESFLs.

Ora, o Sistema S é, por excelência, o serviço de aprendizagem profissional no país e a ausência de apresentação de alguns dados por suas entidades não é preocupante, ante este fato público e notório. Porém, a distinção mencionada no parágrafo anterior causa, no mínimo, preocupação, no que se refere às escolas técnicas de educação, em relação às quais já haverá carência de outros dados e informações conforme proposto na Portaria.

A formação em aprendizagem profissional exige *know-how, expertise*, o que não está *a priori* garantido, principalmente quando tratamos de entidades e instituições que não são especialistas ou não têm como objetivo social esta atividade. Logo, o alargamento do espectro de entidades formadoras, dado o conceito que está sendo utilizado para “*escolas técnicas de educação*” na proposta de Portaria, exige cautela na aferição e colheita de documentos e dados para que se possa admitir determinado curso ou programa por elas ministrado.

A proposta prevê que as entidades de prática desportiva devem informar os mesmos dados das ESFLs, à exceção do registro no CMDCA, contrariando mais uma vez o ECA, como já exposto anteriormente.

A Portaria 723/12 prevê que tanto o Sistema S, como as escolas técnicas e o Sistema de Desporto precisam informar todos os dados, nos mesmos moldes que as ESFLs. A diferença é que o sistema S não se submete à avaliação técnica da SPPE e SRT, mas os demais sim. Dessa forma, a pretensão de mudança da proposta é um retrocesso, sobretudo considerando que não haverá verificação prévia dos cursos antes do cadastramento. De acordo com a Portaria, o cadastro pode ser suspenso a posteriori, “*caso seja constatada qualquer irregularidade nas informações e nos documentos apresentados no cadastro*”, havendo também um processo de suspensão regulado pela Seção VI.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente –
Coordinfância

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

Em função da nova forma de verificação/fiscalização constante na proposta de Portaria, que, repisa-se, fragiliza a aprendizagem, seria fundamental que ao menos a apresentação de dados e informações fosse mais detalhada, sem distinguir tanto as entidades qualificadoras como propõe. Isso facilitaria inclusive o trabalho dos órgãos de controle, já que diversas questões poderiam ser verificadas também de forma indireta.

Dentre as informações que devem ser apresentadas atualmente para inscrição dos programas de aprendizagem consta:

“os recursos humanos: quantidade e qualificação do pessoal técnico-docente e de apoio envolvido na execução do programa de aprendizagem, adequadas ao conteúdo pedagógico, duração, quantidade e perfil dos participantes, e identificação dos mecanismos de contratação e permanência de educadores no quadro profissional, com especificação do profissional da entidade responsável pelo acompanhamento das atividades práticas dos aprendizes na empresa” (artigo 5º, inciso VI, da Portaria 723/12).

A proposta prevê apenas singelamente que a entidade ao cadastrar o curso (somente as ESFLs e entidades do sistema de desporto) informe “*plano de instrutores e demais profissionais de apoio direto ao curso*” e que este plano deverá “*informar o perfil profissional, nível de escolaridade e o quantitativo de instrutores e profissionais de apoio, contratados ou a contratar, como também os técnicos do estabelecimento cumpridor da cota, conforme artigo 25 da proposta*” – ou seja, aqueles que ficariam incumbidos de “*conduzir até 40% da carga horária específica das atividades teóricas*” (artigo 33, inciso II, alínea b c/c parágrafo primeiro da proposta), o que configura grande retrocesso e fragiliza a aprendizagem profissional, conforme já exposto.

A toda evidência, deve ser mantida a redação atual do art. 5º, VI, da Portaria 723/12.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente –
Coordinfância

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

**10. Capítulo II - Subseção IV - Cursos de aprendizagem profissional na
modalidade a distância**

A proposta prevê um alargamento das hipóteses de cursos de aprendizagem profissional por EAD.

Atualmente, a Portaria 723/12 prevê que:

“A autorização de utilização de metodologia de educação a distância para aprendizagem e sua inserção no CNAP restringe-se a cursos e programas em locais em que: I – o potencial de contratação dos aprendizes no município seja inferior a 25 no setor econômico (comércio, serviços, indústria, agricultura e transporte, entre outros); II – sua implantação imediata não seja possível em razão de inexistência de estrutura educacional adequada para a aprendizagem” (artigo 14, Portaria 723/12).

A proposta repete o inciso I transcrito, sem, contudo, atrelar ao setor econômico específico. Reproduz integralmente o inciso II acrescentando *“na modalidade presencial”* e ainda estabelece que também será possível o cadastramento de cursos EAD nas seguintes hipóteses: *“quando o número potencial de aprendizes for inferior a 100 aprendizes no município”, “quando os cursos de aprendizagem profissional dedicarem-se ao desenvolvimento de competências da Economia 4.0”; “quando os cursos de aprendizagem profissional dedicarem-se ao desenvolvimento de competências relacionadas à atividade principal dos estabelecimentos cumpridores da cota que receberão os aprendizes”.*

Embora se reconheça a necessidade de aprimorar e dinamizar as possibilidades de ensino a distância, inclusive na aprendizagem profissional, algumas questões precisam ser avaliadas.

Inicialmente, nas hipóteses autorizadoras para a aprovação dos cursos EAD, a menção a *“economia 4.0”* no inciso IV é vaga, e não vem acompanhada de nenhuma



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente –
Coordinfância

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

definição, sendo que se trata de conceito discutido e discutível tanto na Economia como no Direito, merecendo, no mínimo, uma premissa conceitual no documento e indicação de relação com os arcos ocupacionais. O inciso V, por seu turno, traz uma possibilidade ampla, que não tem nenhuma relação com dificuldades de execução do curso presencial, apenas conveniência da empresa cotista.

Segundo o artigo 2º, inciso II, da proposta, considera-se aprendizagem profissional na modalidade à distância “*o curso de aprendizagem profissional no qual as atividades teóricas do contrato de aprendizagem serão desenvolvidas por mediação de tecnologia de informação e comunicação, podendo ser síncronas, assíncronas, realizadas em tempo real ou não*”. Porém, dentre as informações e dados que devem ser informados pelas entidades formadoras, não consta na proposta a descrição de informações sobre o tipo de atividade desenvolvida “*síncronas, assíncronas, realizadas em tempo real ou não*”, como se tal detalhamento fosse indiferente ou irrelevante para fins de avaliação.

O parágrafo 2º do artigo 40 da proposta estabelece que “*as entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, conjuntamente com os estabelecimentos cumpridores da cota de aprendizagem, devem assegurar que os aprendizes tenham acesso aos equipamentos tecnológicos e à infraestrutura necessários e adequados para a execução das atividades teóricas dos programas de aprendizagem na modalidade a distância*”. Apesar desta previsão, que consideramos salutar, é necessário estabelecer que sob nenhuma hipótese os custos de acesso aos equipamentos e infraestruturas necessários e adequados para execução das atividades de EAD devem recair sobre o empregado aprendiz, mesmo porque integram igualmente o contrato de trabalho as partes teórica e prática da aprendizagem.

A parte teórica da aprendizagem, ministrada via EAD, é uma modalidade de trabalho remoto nos termos do artigo 75 e seguintes da CLT, no caso parcial, o que



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente –
Coordinfância

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

exige menção no contrato de trabalho por escrito, tratando de forma específica sobre a duração do contrato, a responsabilidade e a infraestrutura para o trabalho remoto.

O ensino a distância integrará a formação técnico-profissional metódica da aprendizagem profissional, cujo custeio, é incumbência do empregador. Ainda que seja possível uma equalização dos custos entre o empregador e a entidade formadora na relação comercial/negocial estabelecida entre estas partes, sob nenhuma hipótese pode ser admitido que tais custos recaiam sobre o empregado.

Também é fundamental a adoção de cautelas para evitar que o processo de seleção dos aprendizes pelo empregador ou pelas entidades formadoras restrinja ou impossibilite a participação de candidatos que eventualmente não possuam meios para acessar equipamentos tecnológicos/internet, devendo ser vedadas eventuais exigências neste sentido. Passou despercebida na proposta de Portaria a falta de inclusão digital que vivenciamos no País.

O teletrabalho (ainda restrito à carga horária teórica via ensino EAD) exige adaptação e treinamento para fins de possibilitar acesso aos meios temáticos ou ambientes de aprendizagem, sendo que apenas a descrição das “*soluções tecnológicas de apoio*” e “*mecanismos de interatividade entre o instrutor e o aprendiz*” como previsto na proposta de Portaria (artigo 43, I e II), podem ser mostrar insuficientes, sobretudo considerando a vulnerabilidade social e econômica dos públicos atendidos pela aprendizagem profissional no país.

Assim, é necessário que a solicitação de autorização da plataforma de ensino a distância preveja também a existência de mecanismos de interação e apoio presenciais, quando eventualmente necessários, para possibilitar o efetivo acesso do aprendiz às plataformas e conteúdos ministrados.

É certo, ainda, que o teletrabalho demanda o respeito aos “*parâmetros da ergonomia, seja quanto às condições físicas ou cognitivas de trabalho (por exemplo,*



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente –
Coordinfância

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

mobiliário e equipamentos de trabalho, postura física, conexão à rede, design das plataformas de trabalho online), quanto à organização do trabalho (o conteúdo das tarefas, as exigências de tempo, ritmo da atividade), e quanto às relações interpessoais no ambiente de trabalho (formatação das reuniões, transmissão das tarefas a ser executadas, feedback dos trabalhos executados), oferecendo ou reembolsando os bens necessários ao atendimento dos referidos parâmetros, nos termos da lei.”³.

A proposta de Portaria não arrola tais questões como necessárias para instruir os pedidos de solicitação de autorização da plataforma de ensino a distância ou tampouco agrega esta questão para pedidos de cursos de aprendizagem na modalidade a distância, referindo-se apenas à observância das informações e documentos aplicáveis aos cursos presenciais (artigo 41 da proposta).

O artigo 45 da proposta prevê que *“a secretaria de políticas públicas de emprego poderá autorizar a execução de cursos de aprendizagem profissional na modalidade a distância, independente do cumprimento dos requisitos dispostos nessa subseção, nos casos de estado de calamidade pública e/ou de emergência, declarados pela autoridade pública competente nacional ou local”*. Embora seja compreensível que nos casos de estado de calamidade pública e/ou de emergência os critérios de autorização sejam flexibilizados, é preciso regular ou estabelecer ao menos condições mínimas, como ocorreu durante a pandemia, nos termos da Portaria n. 18775/2020 da Secretaria Especial de Produtividade, Emprego e Competitividade do Ministério da Economia.

O artigo 46 da proposta estabelece que *“os cursos ou parte de cursos da educação profissional técnica de nível médio reconhecidos como atividade teórica do curso de aprendizagem profissional conforme disposto no art. 20, poderão ser executados na modalidade a distância, cabendo a esses cursos a obediência às suas*

³ Item 03, Nota Técnica n. 17/2020 - DO GT NACIONAL COVID-19 e do GT NANOTECNOLOGIA/2020)



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente –
Coordinfância

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

regulamentações específicas, independente das disposições desta Subseção IV”. Tal previsão nos parece temerária, pois, além de obedecer ao que estabelece a legislação que regulamenta a educação a distância, os cursos da educação, quando utilizados como carga horária teórica para os cursos/contrato de trabalho de aprendizagem, precisam obedecer também ao previsto na regulamentação desta modalidade de curso de aprendizagem profissional. E nem se argumente que estas entidades estariam fora da avaliação de competências realizada pelo Ministério da Economia (artigo 430, parágrafos 3º e 4º da CLT).

Ora, o contrato de aprendizagem profissional é um contrato de trabalho. Logo, o empregador que desejar se valer de modalidade de aprendizagem a distância, independentemente da entidade qualificadora escolhida, precisa respeitar parâmetros mínimos. Por corolário, as entidades qualificadoras devem prestar contas destes parâmetros, até para possibilitar a aferição e verificação de sua observância.

Para além dos pontos já abarcados, a porta indiscriminada que se abriu ao ensino a distância, ao que tudo indica, visa a inserção de outro público na aprendizagem, que não adolescentes e jovens de baixa renda ou provenientes de contextos de vulnerabilidade social, cujas dificuldades, em muitos casos, vão desde o efetivo acesso e manuseio das ferramentas tecnológicas a necessidades afetas ao campo do processo de humanização, que só a presença física de instrutores pode suprir integralmente. O que deveria ser uma excepcionalidade pode se tornar a regra e prejudicar principalmente as pequenas instituições formadoras, facilitando o controle por um pequeno número de instituições baseadas em tecnologia, mas sem base local de suporte aos aprendizes. Para esses adolescentes e jovens, a vingar as alterações pretendidas, o desenvolvimento de competências socioemocionais, apontadas na proposta de Portaria, não passará do plano da retórica.

11. Capítulo II - Seção V - Do Cadastro de Aprendizes



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente –
Coordinfância

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

Este trecho da proposta prevê o cadastro dos aprendizes pelas entidades formadoras no CNAP.

A Portaria 723/12, por sua vez, estabelece que as entidades formadoras devem cadastrar as turmas previstas e/ou confirmadas e os aprendizes vinculados a estas turmas. A proposta prevê apenas o cadastro individual de aprendiz, o que pode trazer alguns problemas, como, por exemplo, a dificuldade de aferir a quantidade de aprendizes distribuídos nas ou por turmas.

A Portaria 723/12 prevê que ao cadastrar o aprendiz, a entidade formadora deve informar, dentre outros dados a escolaridade e perfil socioeconômico. Estes dados importantes foram suprimidos dentre aqueles arrolados na proposta para cadastro de aprendizes. Trata-se de um contrassenso, pois obviamente estes dados não são irrelevantes, muito ao contrário, são fundamentais para fins de aperfeiçoamento da política e monitoramento dos resultados, supostos alvos da proposta de Portaria.

12. Capítulo IV - Do Cálculo da Cota de Aprendizagem Profissional

Neste capítulo, há previsão do parágrafo 7º do artigo 58 excluindo as entidades de práticas desportivas da observância do percentual máximo previsto no artigo 429 da CLT para contratação de aprendizes (15%). De acordo com a CLT esta exceção só se aplica às ESFLs (artigo 429, parágrafo 1º A), incorrendo a proposta de Portaria em violação legal.

13. Capítulo V – Do contrato de aprendizagem profissional

Outra inconsistência trazida na proposta de Portaria diz respeito à redação dada ao art. 64, que sutilmente subverte a faixa etária prioritária – 14 a 18 anos - do



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente –
Coordinfância

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

público a que se destina a aprendizagem profissional, ao prever que, nos estabelecimentos em que sejam desenvolvidas atividades em ambientes ou funções proibidas a pessoas menores de 18 anos, devem ser contratados aprendizes na faixa etária entre 18 e 24 ou aprendizes com deficiência com idade superior a 18 anos.

Na realidade, os estabelecimentos que desenvolvem atividades perigosas e insalubres não são necessariamente obrigados a contratar aprendizes maiores de 18 anos. Primeiramente, porque podem alocar adolescentes em outros setores da empresa, nos quais não lhes sejam oferecido nenhum tipo de risco à sua saúde e/ou segurança e, portanto, ao seu desenvolvimento físico, psicológico e moral. Em segundo lugar, porque o risco da atividade pode ser elidido, ou as atividades serem realizadas em ambiente simulado, conforme estabelece o art. 53 do Decreto 9.579/18.

Além disso, há um absoluto descuido da redação do dispositivo com o aprendiz com deficiência, como se este pudesse ser alocado indiscriminadamente em atividades perigosas e insalubres apenas por tratar-se de pessoa com idade superior a 18 anos.

Nessa esteira, impõe-se a adequação dos termos da proposta de Portaria ao Decreto n. 9.579/18, bem como às normas e diretrizes protetivas que regem a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

14. Capítulo VII - Disposições Finais

O artigo 73, §4º, da proposta estabelece que *“as atividades devem ser desenvolvidas em horário que não prejudique a frequência à escola do aprendiz com idade inferior a 18 (dezoito) anos, nos termos do artigo. 427 da CLT e do inciso III do art. 63 da Lei 8.069, de 1990”*. Porém, a frequência escolar deve ser garantida não só aos adolescentes com menos de 18 anos, nos termos do ECA, mas também aos aprendizes (independentemente da idade) que não tenham concluído o ensino médio, já que a validade do contrato depende da matrícula e frequência escolar (artigo 428,



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente –
Coordinfância

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

§1º da CLT). Não custa lembrar que a aprendizagem profissional é, em sua essência, política que une renda, profissionalização e escolarização.

15. Conclusão

Diante do exposto, o Ministério Público do Trabalho, por intermédio da Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente – COORDINFÂNCIA e da Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidade e Combate à Discriminação – COORDIGUALDADE, pelas signatárias, apresenta as considerações, comentários e sugestões acima expostos para a proposta de Portaria, esperando que sejam acatadas, considerando os fundamentos, razões fáticas e jurídicas apresentadas nesta manifestação.

Brasília, 29 de janeiro de 2021.

Ana Maria Villa Real Ferreira Ramos
PROCURADORA DO TRABALHO
COORDENADORA NACIONAL DA COORDINFÂNCIA

Luciana Marques Coutinho
PROCURADORA DO TRABALHO
VICE COORDENADORA NACIONAL DA COORDINFÂNCIA

Adriane Reis de Araujo
PROCURADORA REGIONAL DO TRABALHO
COORDENADORA NACIONAL DA COORDIGUALDADE

Ana Lúcia Stumpf González
PROCURADORA DO TRABALHO
VICE COORDENADORA NACIONAL DA COORDIGUALDADE



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Assinatura/Certificação do documento **PGEA 000913.2021.00.900/0 Parecer nº 000259.2021**

Signatário(a): **ANA MARIA VILLA REAL FERREIRA RAMOS**

Data e Hora: **29/01/2021 15:57:05**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **LUCIANA MARQUES COUTINHO**

Data e Hora: **29/01/2021 16:01:01**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **ANA LÚCIA STUMPF GONZÁLEZ**

Data e Hora: **29/01/2021 16:07:51**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **ADRIANE REIS DE ARAUJO**

Data e Hora: **29/01/2021 16:37:21**

Assinado com login e senha

Endereço para verificação do documento original: https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_assinatura.php?m=2&id=5787707&ca=AWJ6LKZH4895XZ1J