



Parnaíba - PI
2021





Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí – IFPI

Autor: Rômulo José de Resende Paz

Orientador: Prof. Dr. Jeferson Luís M. de Carvalho

Revisão ortográfica: comtexto assessoria

Projeto Gráfico/Diagramação: Tiago Moura

Ilustrações: Tiago Moura/Freepick



Parnaíba - PI
2021





4 APRESENTAÇÃO

5 A QUEM SE DESTINA?

6 QUAIS OS OBJETIVOS?

7 QUAL O AMPARO LEGAL DA APRENDIZAGEM?

8 O QUE É APRENDIZAGEM?

9 QUEM É O APRENDIZ?

10 QUAIS AS ENTIDADES QUALIFICADAS EM FORMAÇÃO TÉCNICO-PROFISSIONAL?

11 O QUE É CONTRATO DE APRENDIZAGEM?

12 QUEM ESTÁ OBRIGADO A CONTRATAR APRENDIZ?

13 QUAIS OS DIREITOS DO APRENDIZ?

14 QUAIS OS DEVERES DO APRENDIZ?

15 COMO SE CALCULA O SALÁRIO DO APRENDIZ?

16 COMO SE CALCULA O SALÁRIO DO APRENDIZ? (exemplo)

17 COMO CONSULTAR AS VAGAS DISPONÍVEIS PARA APRENDIZ?

18 QUAIS OS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA ADMISSÃO COMO APRENDIZ?

19 QUAIS AS HIPÓTESES DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM?

20 QUAIS AS VERBAS RESCISÓRIAS DEVIDAS EM CASO DE RESCISÃO?

21 QUAIS OS ÓRGÃOS RESPONSÁVEIS PELA FISCALIZAÇÃO DA LEI DO APRENDIZ?

22 REFERÊNCIAS

23 GLOSSÁRIO



apre senta ção

Caro leitor(a),

Esta cartilha digital interativa é um produto educacional elaborado a partir dos resultados da pesquisa de mestrado intitulada Aprendizagem profissional: a Lei do Aprendiz no auxílio à inserção segura dos alunos dos cursos técnicos integrados ao médio do Instituto Federal do Piauí (IFPI) / Campus Pedro II ao mundo de trabalho, realizada por Rômulo José de Resende Paz e desenvolvida durante o Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (PROFEPT), do IFPI / Campus Parnaíba. Entende-se que os problemas relacionados ao trabalho infantil, bem como a troca da escola pelo emprego são desafios para cujo enfrentamento não basta uma simples cartilha, ainda mais em uma sociedade marcada por uma educação dualista em sua essência (educação propedêutica e profissional) e pela desigualdade social. No entanto, almeja-se que esta cartilha auxilie nas discussões sobre a melhor forma de garantir a integração segura desses jovens na vida profissional e, ainda, contribuir para o desenvolvimento de novas ações.

Além do mais, a elaboração de um material que auxilie o IFPI em sua missão institucional de vincular teoria e prática, garantindo aos seus alunos conhecimento para ser inserido de forma segura no mundo do trabalho, vai ao encontro do conceito de homem omnilateral e educação politécnica. A cartilha é organizada de forma a facilitar o entendimento por parte do leitor. Nessa direção, inicialmente, apresentam-se alguns conceitos importantes para, em seguida, designar o rol de normas que versam sobre a temática proposta. Por fim, discorre-se sobre o contrato de trabalho do aprendiz, evidenciando os direitos e deveres deste trabalhador, e revelando algumas características de tal relação empregatícia. Cabe ressaltar que ao final deste material encontra-se um glossário com o significado de algumas palavras, visando a auxiliar no entendimento completo do conteúdo da cartilha.



A quem se destina?



Esta cartilha digital interativa foi idealizada para os alunos do IFPI/Campus Pedro II, na faixa etária de quatorze a vinte e quatro anos, e apresenta um compilado de informações sobre as principais características de um contrato de aprendizagem, destacando direitos, deveres e garantias pertencentes ao jovem aprendiz.





Quais os objetivos?



Realizar uma contextualização no tocante ao instituto da aprendizagem;



Auxiliar no processo de introdução de estudantes no mundo do trabalho, na modalidade de trabalhador aprendiz;



Contribuir no combate à exploração da mão de obra infantil;



Auxiliar os alunos dos Cursos Técnicos Integrados ao Médio do IFPI/Campus Pedro II e demais instituições que atuem com jovens na faixa etária de quatorze a vinte e quatro anos;



Colaborar para que o instituto da aprendizagem esteja ao alcance de todos os envolvidos no contexto ensino/ aprendizagem.



Qual o amparo legal da aprendizagem?



 CLIQUE NOS LINKS PARA INTERAGIR



A proibição imposta pelo **Art. 7º, inciso XXXIII da Constituição Federal de 1988**, a qualquer trabalho aos menores de dezesseis anos, a não ser como aprendiz, a partir dos quatorze anos, forçou a criação de normas que regulassem a inserção desse grupo no mundo do trabalho, na condição de aprendiz. Eis as principais normas sobre o assunto:



· Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – “CLT” (Arts. 402 a 441)



· Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Arts. 60 a 69),



· Lei nº 10.097, 19 de dezembro de 2000 – “Lei da Aprendizagem”,



· Decreto no 9.579, de 22 de novembro de 2018 (Arts. 43 a 75),



· Nota Técnica N° 52 - Copes/Defit



O que é aprendizagem?

A aprendizagem é um instrumento destinado à formação técnico-profissional metódica de adolescentes e jovens de quatorze a vinte e quatro anos de idade, desenvolvida por meio da conciliação entre atividades teóricas e práticas, devendo a parte educativa relacionada ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecer sobre o aspecto produtivo, respeitando sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento e garantindo uma capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho (BRASIL, 2018)



Entende-se por formação técnico-profissional metódica aquela que se caracteriza por mesclar atividades teóricas e práticas, organizadas mediante tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.(BRASIL, 1943)



Quem é o aprendiz?

Considera-se aprendiz:

A pessoa maior de quatorze e menor de vinte e quatro anos de idade, que estuda e trabalha;

Esteja inscrita em algum programa de aprendizagem ofertado por uma instituição de ensino técnico-profissional metódica, conveniada com a empresa com a qual se fixa o contrato de aprendizagem;

E que, caso não tenha concluído o ensino médio, esteja matriculado e frequentando a escola regular.

Como exceções a essa regra podemos destacar:

Dispensa de frequência escolar obrigatória para o jovem que já concluiu o ensino fundamental e vive em uma região onde não há oferta de ensino médio,

A não aplicação do limite de idade estipulado na norma e a não exigência de comprovação da escolaridade para a pessoa com deficiência, considera-se, nesses casos, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.





Quais as entidades qualificadas em formação técnico-profissional?




 Conforme o Art. 50 do Decreto no 9.579/2018, temos:

I – os serviços nacionais de aprendizagem, assim identificados:

- a) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai);
- b) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac);
- c) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar);
- d) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (Senat); e
- e) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop);

II – as escolas técnicas e agrotécnicas de educação; e

III – as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no conselho municipal dos direitos da criança e do adolescente.

 **O Art. 430, inciso III, da CLT, acrescenta as entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas de Desporto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios**

O que é contrato de aprendizagem?



Contrato de trabalho especial em que o empregador deve assegurar ao aprendiz formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, enquanto o aprendiz deve se inscrever em programa de aprendizagem e se comprometer a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação (BRASIL, 2018).

Pressupostos essenciais para a sua validade:

Ser ajustado por escrito;

Ter prazo determinado não superior a dois anos;

Anotação obrigatória na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS);

Comprovação de matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não tenha concluído o ensino fundamental.



Quem está obrigado a contratar o aprendiz?

Estabelecimentos de qualquer natureza, que tenham pelo menos 7 (sete) empregados em funções que demandem formação profissional, em quantidade equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, por estabelecimento (SINAIT, 2019). As frações de unidade resultarão na admissão de um aprendiz (Art. 429, caput e § 1º da CLT).



Deve-se priorizar a contratação de adolescentes entre quatorze e dezoito anos de idade, exceto quando o trabalho é considerado perigoso ou insalubre. Pode ser realizada diretamente pelo estabelecimento obrigado a cumprir a cota de aprendizagem ou com auxílio das entidades qualificadas em formação técnico-profissional (BRASIL, 2018).

Estão dispensadas dessa obrigatoriedade as microempresas, as empresas de pequeno porte e as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional, sendo facultada, nesses casos, a contratação de aprendizes (BRASIL, 2018)





Quais os direitos do aprendiz?

O contrato celebrado entre a empresa e o aprendiz garante a este alguns direitos trabalhistas, dentre os quais se destacam:

As normas estabelecidas em convenções e acordos coletivos só abrangerão o aprendiz quando a ele expressamente se referirem ou lhe assegurarem condição mais favorável (BRASIL, 2018)

Salário mínimo hora, salvo condição mais favorável (BRASIL, 2018);

Jornada não superior a seis horas diárias ou, até oito horas diárias, para os aprendizes que já tenham concluído o ensino fundamental (BRASIL, 2018);

Aulas teóricas em ambiente físico adequado ao ensino e com meios didáticos apropriados (BRASIL, 2018);

Aulas práticas na própria entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica ou na sede do estabelecimento que contrata o aprendiz (BRASIL, 2018);

Direito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), que corresponderá a uma alíquota de 2% da remuneração paga ou devida ao aprendiz (BRASIL, 2018);

Direito ao gozo de férias em período que coincida com as férias escolares (BRASIL, 2018);

Direito ao recebimento de vale-transporte (BRASIL, 2018);

13º salário (BRASIL, 1943);

Direitos previdenciários (BRASIL, 1990).

Quais os deveres do aprendiz?

Mesmo não havendo tópico específico na legislação tratando das obrigações atribuídas ao aprendiz, a partir das normas que regem essa forma de contratação, idealiza-se alguns compromissos que ele deve ter junto às empresas que os contratam, destacando-se (SINAIT, 2019):

Zelo no cumprimento das tarefas a ele designadas pela empresa;

manter bom desempenho e rendimento escolar;

Ser pontual em relação aos horários de aprendizagem e de trabalho;

Respeitar as regras da empresa na qual realiza suas atividades;

Cumprir o acordado no contrato de trabalho.



Como se calcula o salário do aprendiz?



A base de cálculo nunca poderá ser inferior ao salário mínimo, podendo ser superior, caso exista algum acordo ou convenção coletiva vigente para a categoria da qual ele faça parte (SINAIT, 2019).

Considerando o salário mínimo de R\$ 1.100,00 para o ano de 2021, para o cálculo do salário do aprendiz, aplica-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário Mensal} = \frac{\text{Salário-hora} \times \text{Horas trabalhadas} \times \text{Semanas do mês} \times 7}{6}$$

$$\text{Salário-hora} = 1.100 / 220 = 5$$

O divisor 220 é obtido pelo resultado de 44 horas semanais x cinco semanas mensais (44 x 5 = 220). Isso porque se considera que o mês comercial tem 30 dias ou cinco semanas

Horas trabalhadas semanais: Deve constar em contrato, sendo permitida ao aprendiz uma jornada de:

- 6 horas diárias para os que ainda não concluíram o ensino fundamental;
- 8 horas diárias para os que já concluíram o ensino fundamental.

Computa – se as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, o repouso semanal remunerado e os feriados.

Semanas do mês = quantidade de dias do mês dividida por 7, conforme organizado no quadro abaixo:

Dias no mês	Equação	Semanas do mês
Mês de 31 dias	Utilizar (31/7)	4,4285
Mês de 30 dias	Utilizar (30/7)	4,2857
Mês de 29 dias	Utilizar (29/7)	4,1428
Mês de 28 dias	Utilizar (28/7)	4



Como se calcula o salário do aprendiz?



EXEMPLO

Quanto o aprendiz, com uma carga horária semanal de 20 horas semanais, recebeu de salário no mês de maio de 2021?

Resposta:

Sabemos que:

o salário-hora é R\$ 5,00;

o aprendiz trabalha 20 horas semanais;

o mês de maio tem 31 dias, o equivalente a 4,4285 semanas no mês.

Aplicando a fórmula, tem-se que:

$$\text{Salário Mensal} = \frac{\text{Salário-hora} \times \text{Horas trabalhadas} \times \text{Semanas do mês} \times 7}{6}$$

$$\text{Salário Mensal} = \frac{5 \times 20 \times 4,4285 \times 7}{6}$$

$$\text{Salário Mensal} = 516,66$$



Como consultar as vagas disponíveis para aprendiz?

Entrando em contato com as entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica citadas anteriormente;

Contatando diretamente a empresa na qual o jovem tem interesse em trabalhar e perguntar se eles contratam na modalidade aprendiz;

Por meio de empresas, como o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), que, além de divulgar em seu site diversas vagas disponíveis, fazem o elo entre o candidato à vaga de aprendizagem e as empresas que contratam o aprendiz.

O IFPI não está ativo no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional (CNAP), requisito obrigatório para que ocorra contrato de aprendizagem entre estudantes do IFPI e as empresas.

A cidade de Pedro II – PI não possui nenhuma entidade ativa no CNAP. Os cursos disponíveis com a devida autorização para funcionamento podem ser consultados no site:



<https://www.gov.br>



CLIQUE NOS LINKS PARA INTERAGIR

Esses são alguns links de sites que divulgam as vagas de aprendizagem em todo o território nacional.



www.ciee.org.br



www.aprendiz.espro.org.br



www.portaldaindustria.com.br



www.jovemaprendizbr.com.br



www.vagasmenoraprendiz.com.br



www.conexaoaprendiz.org.br



www.pi.senac.br



www.aprendizlegal.org.br



www.vagas.com.br



Quais documentos necessários para admissão como aprendiz?

Documentos comuns a qualquer contratação:

RG e CPF do Jovem;

Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS;

Comprovante de residência;

Título de eleitor (obrigatório apenas para maiores de 18 anos);

Certificado de reservista (obrigatório para maiores de 18 anos do sexo masculino).

Os documentos exclusivos para trabalhar como Jovem Aprendiz são:

CPF do responsável legal, pai ou mãe (somente para contratação de jovens menores de 18 anos);

Atestado de frequência escolar;

Certificado de conclusão do ensino médio, se houver.

Deve-se preencher a CTPS com todos os detalhes sobre o vínculo empregatício, além de especificar o cargo exercido, acompanhado pela palavra “aprendiz”.



Quais hipóteses de extinção do contrato de aprendizagem?

Não se pode rescindir o contrato de aprendizagem antes do término previsto na CTPS. Logo, ele só será extinto ao fim do prazo de dois anos ou quando o aprendiz completar 24 anos de idade, ressalvados os casos dos portadores de deficiência (BRASIL, 2018). Contudo, existe a possibilidade de rescisão antecipada nas seguintes situações:

Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, comprovado mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade responsável pela formação técnico-profissional metódica;

Falta disciplinar grave;

Ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo, devendo o estabelecimento de ensino comprovar o fato por meio de declaração;

A pedido do aprendiz, caso em que o contrato se encerra imediatamente.

Em nenhum desses casos aplicam-se as punições previstas nos e Art. 480 da CLT. (BRASIL, 2018)

Art. 479

A **Instrução Normativa nº 146, de 25 de julho de 2018**, republicada com correções em 1 de agosto de 2018, apresenta em seu Art.13 outras três possibilidades de rescisão antecipada, a saber:

O fechamento do estabelecimento, quando não houver a possibilidade de transferência do aprendiz sem que isso gere prejuízo a ele mesmo

Morte do empregador constituído em empresa individual;

Rescisão indireta.

Nesses casos, de acordo com o § 1º do referido artigo, será devida a indenização prevista no Art. 479 da CLT

Caso não ocorra rescisão antecipada, e se, ao cessar o prazo do contrato de aprendizagem, houver continuidade da relação de emprego, este será convertido em contrato por prazo indeterminado, sendo necessário realizar as alterações contratuais e os ajustes quanto às obrigações trabalhistas (BRASIL, 2018).



Quais as verbas rescisórias devidas em caso de rescisão?



VERBAS RESCISÓRIAS									
CAUSAS DA RESCISÃO				13º SALÁRIO		FÉRIAS + 1/3		FGTS	
		SALDO DE SÁLARIO	AVISO PRÉVIO	INTEGRAL	PROPORCIONAL	INTEGRAL	PROPORCIONAL	SAQUE	MULTA
RESCISÃO A TERMO	TÉRMINO DO CONTRATO	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✗
RESCISÃO ANTECIPADA	IMPLEMENTO DA IDADE	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✗
	DESEMPENHO INSUFICIENTE OU INADAPTAÇÃO DO APRENDIZ	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✗
	FALTA DISCIPLINAR GRAVE	✓	✗	✓	✗	✓	✗	✗	✗
	AUSÊNCIA INJUSTIFICADA À ESCOLA QUE IMPLIQUE PERDA DO ANO LETIVO	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✗
	A PEDIDO DO APRENDIZ	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✗
	FECHAMENTO DO ESTABELECIMENTO	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	MORTE DO EMPREGADOR	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓
RESCISÃO INDIRETA		✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Fonte: adaptado de Manual da Aprendizagem Profissional (2019)

Quais os órgãos responsáveis pela fiscalização da Lei do Aprendiz?

- Ministério Público do Trabalho (MPT), por meio da Coordenadoria de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente (COORDINFÂNCIA).

Canais de denúncias do MPT:



www.peticonamento.prt22.mpt.mp.br/denuncia



prt22.dapi@mpt.mp.br



(86) 9954-7488



CLIQUE NOS LINKS PARA INTERAGIR

- Conselho Estadual dos Direitos da Criança e do Adolescente do Piauí (CEDCA/PI)
- Conselho Municipal da Criança e Adolescente (CMDCA)
- Conselho Tutelar

Caso o CEDCA/PI, o CMDCA ou o Conselho Tutelar observe qualquer irregularidade na execução da lei do aprendiz, deverá comunicar ao MPT, a fim de que este adote as providências cabíveis.

O MPT não presta consultoria jurídica nem esclarece dúvidas trabalhistas. Qualquer esclarecimento sobre direitos trabalhistas em geral, devem ser dirigidas à Central de Atendimento "Alô Trabalho", através do número telefônico 158. A ligação é gratuita de qualquer telefone fixo, mas as chamadas por celular serão cobradas.





BOTTOMORE, T. Dicionário do pensamento marxista. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BRASIL. Consolidação das Leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:
<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 5 nov. 2019.

_____. Constituição da República Federal do Brasil (1988). Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 5 nov. 2019.

_____. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 17 mar. 2020.

_____. Lei nº 9394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 5 nov. 2019.

_____. Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1999. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9601.htm. Acesso em: 29 jan. 2021.

_____. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1 de maio de 1943. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm. Acesso em: 20 fev. 2020.

_____. Decreto nº 9.579/2018, de 22 de novembro de 2018. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz, e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, o Fundo Nacional para a Criança e o Adolescente e os programas federais da criança e do adolescente, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9579.htm. Acesso em: 14 jun. 2020.

FRIGOTTO, Gaudêncio. Fundamentos científicos e técnicos da relação trabalho e educação no Brasil de hoje. In: LIMA, Julio Cesar França; NEVES, Lucia Maria Wanderley. Fundamentos da educação escolar do Brasil contemporâneo. São

Paulo: Fiocruz: EPSJV, 2007. p. 241-287.

MANUAL DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL. O que é preciso saber para contratar o aprendiz. Brasília: SINAIT, 2019.

VAILANT, Cynthia Cabral Rodrigues; SOUZA, Marta João Francisco Silva. Características dos produtos educacionais desenvolvidos nos mestrados profissionais da Região Centro-Oeste do Brasil. In: SEMANA DE LICENCIATURA, out. 2016, Jataí, GO. Anais [...]. Jataí, GO, out. 2016. p. 302-311. ISSN 2179-6076. Disponível em: <http://revistas.ifg.edu.br/semlic/article/view/558>. Acesso em: 1 fev. 2021



Acordos coletivo de trabalho: Negociação realizada entre uma ou mais empresas e o sindicato da que representa os empregados da categoria profissional envolvida. Tem respaldo no § 1º do Art. 611 da CLT, sendo vedada a sua validade por prazo superior a dois anos, conforme o § 3º do Art. 613 da mesma lei em referência.

Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional (CNAP): Criado por meio da Portaria nº 723, de 23 de abril de 2012, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com o objetivo de manter registro das entidades qualificadas em formação técnico-profissional (MTE, 2012).
Contrato de trabalho por tempo determinado: Contrato de trabalho com data de início e fim previamente estabelecidas entre o trabalhador e o empregador, limitado a dois anos. Permite apenas uma prorrogação.

Convenções coletiva de trabalho: Negociação realizada entre um ou mais sindicatos de empregados de uma categoria profissional e um ou mais sindicatos que representam as categorias econômicas patronais correspondentes. Com abrangência maior que o acordo coletivo, alcança não só os empregados das empresas envolvidas que sejam filiados aos sindicatos profissionais negociantes. Ela alcança também empregados não sindicalizados que sejam vinculados a empregadores que tenham atividades econômicas idênticas, similares ou conexas às daqueles empregadores representados na negociação coletiva. Respalda-se no Art. 611 da CLT.

Educação dualista: Termo usado para referir-se à forma distinta como se oferta a educação no Brasil para ricos e pobres.

Educação politécnica: é aquela que busca a formação humana em todas as suas dimensões – física, mental, intelectual, afetiva, estética, política e prática –, combinando estudo e trabalho, pondo fim à dualidade educacional e unificando união entre formação intelectual e produção material (RIGOTTO, 2007).

Educação profissional: a educação profissional é prevista na Lei nº 9394, de 20 de dezembro de 1996, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), e tem como principal objetivo preparar para o exercício de uma profissão com foco na inserção no mundo do trabalho.

Educação propedêutica: a educação propedêutica tem como foco a transmissão de conteúdos básicos, com o objetivo principal de prepara-rar para o acesso ao ensino superior, e não dar capacidades profissionais.

Escola regular: a escola regular é aquela que funciona de forma padronizada, da educação infantil ao ensino médio, e possui as faixas etárias estabelecidas para cada etapa.

Extinção de contrato de aprendizagem: por ser um contrato por prazo determinado, considera-se extinto ao fim do prazo estipulado ou, no caso do contrato de aprendizagem, quando o aprendiz completar 24 anos, salvo nos casos de aprendizes com deficiência.

Homem omnilateral: é o homem completo, fruto de uma educação que uniu formação manual e formação intelectual, proporcionando o seu desenvolvimento total, em todos os sentidos.

Produto educacional: requisito obrigatório para a conclusão do mestrado profissional, consiste em um material que vise a melhorar o ensino em uma área específica e deve ser aplicado em condições reais da sala de aula, em espaços formais ou não formais de ensino, cujos resultados devem ser descritos na dissertação (VAILANT; SOUZA, 2016).

Rescisão antecipada de contrato de aprendizagem: ocorre quando uma das partes descumpre o que foi acordado em contrato, resultando no encerramento deste antes do prazo estabelecido.

Trabalhos insalubres: são considerados insalubres as atividades que colocam os empregados em risco, ao expô-los a agentes nocivos à saúde acima dos limites legais permitidos, em consonância com o Art. 189 da CLT.

Trabalhos perigosos: são consideradas atividades perigosas aquelas que, em virtude de sua natureza, põem em risco a integridade física ou até mesmo a vida do empregado. A CLT, em seu Art.193, incisos I e II, apresenta as situações em que a lei considera em perigo o trabalhador.