



Aprendizagem  
Profissional  
**Inclusiva**

# GUIA

## PASSO A PASSO

Para a implementação e o desenvolvimento  
da Aprendizagem Profissional Inclusiva (API)  
e estratégias para a sustentabilidade



Organização  
Internacional  
do Trabalho



Ministério Público do Trabalho

Ministério do  
Trabalho e Previdência



Formação e Desenvolvimento Humano

# Ficha Técnica

## **COORDENAÇÃO**

**Organização Internacional do Trabalho**

Laura A. Díaz

## **REALIZAÇÃO**

**Artífices Criativas – Formação e Desenvolvimento Humano**

Ana Lúcia de Alencastro, Ângela Montico Cruz e Ana Beatriz Maia de Loureiro

## **REVISÃO**

**Ministério Público do Trabalho**

Helena Fernandes Barroso

## **PROJETO GRÁFICO**

Júlio Leitão

Copyright © Organização Internacional do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e Previdência, e Artífices Criativas. 2022

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam de proteção de direitos de propriedade intelectual em virtude do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos Autorais. No entanto, pequenos trechos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que a fonte seja mencionada. Para obter direitos de reprodução ou de tradução, solicitações para esses fins devem ser apresentadas ao Departamento de Publicações da OIT (Direitos e permissões), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Suíça, ou por correio eletrônico: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Solicitações dessa natureza serão bem-vindas.

As bibliotecas, instituições e outros usuários registrados em uma organização de direitos de reprodução podem fazer cópias, de acordo com as licenças emitidas para este fim. A instituição de direitos de reprodução do seu país pode ser encontrada no site [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org).

---

Título: Guia “Passo a Passo” para a implementação e o desenvolvimento da Aprendizagem Profissional Inclusiva (API) e estratégias para a sustentabilidade.

9789220384947 (print)

9789220384954 (web PDF)

Dados de catalogação da OIT

---

As denominações empregadas e a forma na qual dados são apresentados nas publicações da Organização Internacional do Trabalho, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, não implicam nenhum julgamento por parte da Organização Internacional do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Previdência, e de Artífices Criativas sobre a condição jurídica de nenhum país, zona ou território citado ou de suas autoridades e tampouco sobre a delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressadas nos artigos, estudos e outras colaborações assinados cabe exclusivamente aos seus autores e sua publicação não significa que a Organização Internacional do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho, o Ministério do Trabalho e Previdência e Artífices Criativas as endosse.

Referências a empresas ou a processos ou produtos comerciais não implicam aprovação por parte da Organização Internacional do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Previdência e de Artífices Criativas, e o fato de não serem mencionadas empresas ou processos ou produtos comerciais não implica nenhuma desaprovação.

As publicações e produtos eletrônicos da Organização Internacional do Trabalho podem ser obtidos nas principais livrarias e em redes de distribuição digital, enviando pedidos para: [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com). Para mais informações, visite o nosso site [ilo.org/publns](http://ilo.org/publns) ou entre em contato pelo e-mail [ilopubs@ilo.org](mailto:ilopubs@ilo.org).

Impresso no Brasil

# **GUIA “PASSO A PASSO”**

PARA A IMPLEMENTAÇÃO  
E O DESENVOLVIMENTO DA  
APRENDIZAGEM PROFISSIONAL  
INCLUSIVA (API) E ESTRATÉGIAS  
PARA A SUSTENTABILIDADE

**O GUIA “PASSO A PASSO” PARA A IMPLEMENTAÇÃO E O DESENVOLVIMENTO DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL INCLUSIVA (API) E ESTRATÉGIAS PARA A SUSTENTABILIDADE** é um legado das experiências acumuladas durante o projeto-piloto conduzido no município de Cristalina do Estado de Goiás e reflete o caminho percorrido e aperfeiçoado com base nos aprendizados e percepções dos segmentos envolvidos.

Com a intenção de divulgar aos demais entes federados o potencial da Lei da Aprendizagem como mecanismo de inclusão socioproductiva e de desenvolvimento socioeconômico, o Guia foi formulado de forma a oferecer elementos de apoio técnico, de forma sistematizada, aos formuladores, gestores e executores de políticas públicas, ao setor produtivo e à sociedade em geral, com vistas a promover a oferta de oportunidades de aprendizagem de qualidade de maneira sustentável:

*“A abordagem da OIT sobre aprendizagens de qualidade se baseia em diálogo social, definição clara de papéis e responsabilidades, estabelecimento de marco legal e arranjos de financiamento. Uma aprendizagem de qualidade é um mecanismo sofisticado baseado na confiança mútua e na colaboração entre as partes interessadas, isto é, entre aprendizes, empregadores, trabalhadores, governos e instituições de formação.”*

Para se atingir esse estágio de confiança mútua, o fio condutor das aprendizagens de qualidade é o diálogo social, que deve acontecer em passo igual – *pari passu* – ao processo de construção colaborativa, o qual legitima qualquer proposição de transformação social.

A constituição de uma rede de colaboração local – com a participação de organizações de empregadores e trabalhadores, governos, entidades formadoras e órgãos federais responsáveis pela fiscalização das relações de trabalho formais –, é a “instância” que permite avanços qualitativos, de forma consciente e orquestrada, na perspectiva de promover o entendimento de que a aprendizagem não representa um custo, mas sim um investimento para o aumento da produtividade das empresas e que tem o potencial de gerar benefícios para aprendizes, suas famílias e suas comunidades.

O reconhecimento por parte das entidades ofertantes dos programas de aprendizagem de que as empresas devem ter um papel central na definição dos currículos ofertados, bem como a conscientização das empresas sobre a importância de sua participação ativa no desenvolvimento de aprendizes, constituem dois grandes passos no sentido da transformação da visão do instituto legal da aprendizagem.

## Aprendizagem Profissional Inclusiva (API)

A Aprendizagem Profissional Inclusiva (API) foi idealizada através de um processo de **construção colaborativa** conduzido por um Grupo de Trabalho inicialmente formado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e pelo Ministério do Trabalho e Previdência (MTP), que enxergam na Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000) potencial para atuar como uma ferramenta eficiente na prevenção e erradicação do trabalho infantil no país.

A proposta da iniciativa é a inclusão socioproductiva do público adolescente e jovem que se encontra em situações de vulnerabilidade, por meio da incorporação de **tecnologias sociais**<sup>1</sup> nos programas de aprendizagem tradicionais, com vistas a promover o desenvolvimento humano integral e o crescimento profissional, com foco no aprimoramento das competências socioemocionais.

Sem perder de vista a perspectiva da formação técnico-profissional, a API busca promover o direito de toda pessoa com idade entre 14 e 24 anos de acessar oportunidades de aprendizagem, o que muitas vezes não acontece na prática, principalmente em casos em que há lacunas de natureza socioeducacional. Nesse sentido, as tecnologias sociais contribuem para mitigar as consequências decorrentes de situações de exclusão e evitar que se perpetue o ciclo de pobreza e de inserção precária no mercado de trabalho.

Tendo como base os pilares de sustentação das **aprendizagens de qualidade**, e por meio da expertise da Artífices Criativas<sup>2</sup> transferida ao município de Cristalina do Estado de Goiás, o projeto-piloto desenvolvido entre 2019 e 2022 promoveu a formação de duas turmas, em parceria com o Serviço Nacional de Aprendizagem Profissional de Goiás (Senac-GO) e com o apoio da Prefeitura de Cristalina, em especial a Secretaria de Educação e a Secretaria de Assistência, Promoção Social e Trabalho.

---

1 *O conceito de tecnologia social se refere a um conjunto de métodos e técnicas que buscam soluções para o desenvolvimento e a inclusão social e que deve ser implementado em interação com a comunidade, de forma a permitir a sua replicação com base no princípio da homologia de processos.*

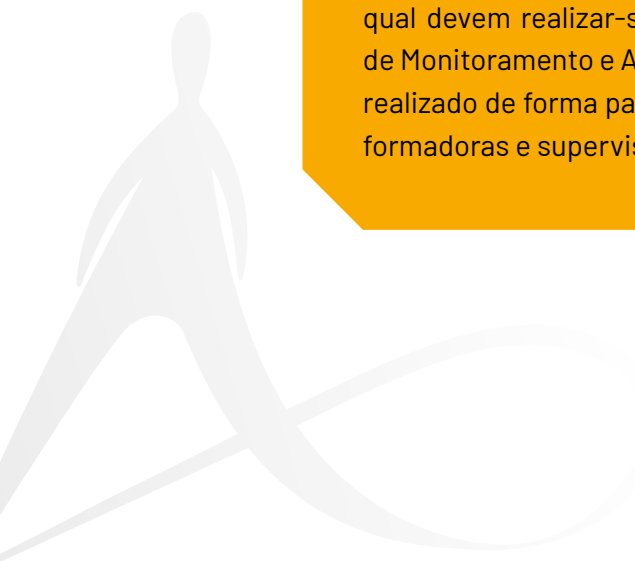
2 *Artífices Criativas – Formação e Desenvolvimento Humano, é uma empresa que desenvolve estratégias didáticas aplicadas a populações vulneráveis e seus territórios, com o objetivo de promover a conexão entre as pessoas e estimular o autoconhecimento, a autoestima e a autonomia dos indivíduos.*

Além das entidades formadoras e das empresas, que desempenham papéis fundamentais na relação especial de educação e trabalho com aprendizes, na modalidade API faz-se estratégica a colaboração ativa e permanente do poder público local, em especial por meio da participação de gestores das áreas de educação e de assistência social, permitindo a intersetorialidade com as demais políticas de apoio e atendimento a aprendizes e suas famílias. Nesta proposta, é também função pública promover a igualdade de acesso às oportunidades de aprendizagem ofertadas pelas empresas parceiras, conduzindo o processo pré-seletivo de forma transparente, a partir de critérios previamente acordados que permitam alcançar o público-alvo pretendido. Finalmente, considera-se imprescindível o apoio do poder público na busca por arranjos sustentáveis de financiamento que viabilizem os programas de aprendizagem.

Esses segmentos são convidados a dialogar entre si sobre a importância de suas responsabilidades e a atuar conjuntamente desde a fase de definição de currículos – com base em prospecções das reais demandas do mercado –, até a conclusão das turmas. Deve-se estabelecer um diálogo contínuo, de forma a permitir intervenções tempestivas dos parceiros e o constante aperfeiçoamento da iniciativa.

O resultado final esperado é a obtenção de uma rede de colaboração consolidada, idealmente ampliada pela presença de aprendizes, aprendizes egressos e outras lideranças locais, que passam então a ser os responsáveis por aperfeiçoar, expandir e consolidar de maneira sustentável a iniciativa nos municípios e/ou estados receptores da API.

Para a formulação e início do modelo API em uma nova localidade, o presente Guia estipula dez passos a serem realizados em um prazo de aproximadamente seis meses (Fase I – Preparatória). Já o desenvolvimento do programa API (Fase II – Execução) tem previsão de duração de até 2 anos, conforme prazo máximo estabelecido por lei, período durante o qual devem realizar-se cinco importantes passos, incluindo o processo de Monitoramento e Avaliação (M&A) das competências socioemocionais, realizado de forma paralela, junto a aprendizes e suas famílias, entidades formadoras e supervisores nas empresas contratantes.



# I

## FASE PREPARATÓRIA

### PASSO 1

Prospecção inicial: a) levantamento de entidades formadoras presentes no município ou na região; e b) levantamento de informações sobre as médias e grandes empresas locais, incluindo: atividade econômica principal, potencial de contratação de aprendizes (cota mínima e máxima), número de contratos efetivos de aprendizagem, se são contribuintes do Sistema S (e qual deles), contato do representante, entre outros.

### OBJETIVOS

- Identificar entidades formadoras presentes no município ou na região com as quais poderia ser firmada parceria.
- Identificar possíveis empresas parceiras com base no potencial de contratação de aprendizes, por setor econômico.
- Identificar organizações de empregadores e/ou de trabalhadores que possam apoiar a iniciativa.

### COMO FAZER

- Identificar as entidades formadoras presentes no município ou na região (investigar presença do Sistema S, de Institutos Federais, de ONGs etc.).
- Por meio dos registros administrativos da Fiscalização do Trabalho, identificar potencial de contratação de aprendizes das médias e grandes empresas locais, por setor econômico, número de contratos efetivos de aprendizagem e contribuição ao Sistema S.
- Identificar o contato de representantes das empresas (em especial as inadimplentes).
- Identificar organizações de empregadores e/ou de trabalhadores, por setor econômico.



## RESPONSÁVEIS

Organização Internacional do Trabalho (OIT), Ministério Público do Trabalho (MPT) e Ministério do Trabalho e Previdência (MTP).

**QUANDO:** Mês 1

### PASSO 2

Divulgação do modelo API às entidades formadoras presentes no município ou na região, ao poder público local e às organizações de empregadores e de trabalhadores existentes.

## OBJETIVOS

- Firmar parceria junto às entidades formadoras presentes no município ou na região interessadas em contribuir para o desenvolvimento e implementação de turmas que sigam as premissas do modelo API (em especial, a inclusão do público-alvo e a utilização de tecnologias sociais para o desenvolvimento de competências socioemocionais).
- Firmar parcerias junto ao poder público local (em especial as secretarias de assistência social, de educação e de trabalho) para acompanhamento de aprendizes e suas famílias, possível cessão de infraestrutura, transporte, entre outros.
- Firmar parcerias junto às organizações de empregadores e de trabalhadores para apoio, mobilização e divulgação do modelo API.

## COMO FAZER

- Desenvolver e implementar estratégias de comunicação e de mobilização de parceiros.
- Desenvolver instrumentos de consolidação de parcerias. Exemplos: assinar Termos de Formalização de Parceria com o poder público local e com organizações de empregadores e de trabalhadores; assinar Instrumento Coletivo para manifestação de interesse de entidades formadoras.
- Definir prazos e ações a serem implementadas por cada parceiro.

## RESPONSÁVEIS

Organização Internacional do Trabalho (OIT), Ministério Público do Trabalho (MPT) e Ministério do Trabalho e Previdência (MTP).

**QUANDO:** Meses 1 e 2

### PASSO 3

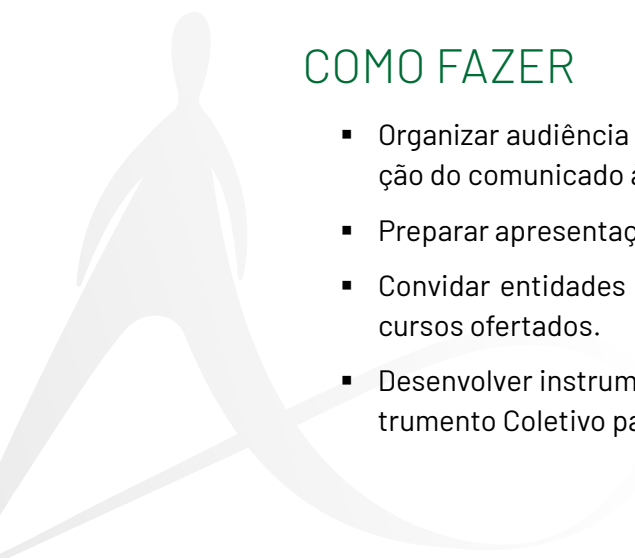
Convocação de grandes e médias empresas locais e realização de audiência pública.

## OBJETIVOS

- Divulgar a Lei da Aprendizagem e dar conhecimento às empresas sobre a necessidade do cumprimento das cotas de aprendizagem.
- Destacar o papel de liderança que as empresas devem ter no desenvolvimento de programas de aprendizagem profissional e o impacto positivo que pode ser gerado na vida de adolescentes e jovens, bem como na sociedade em geral.
- Divulgar e disponibilizar o modelo API para a inclusão de adolescentes e jovens em situações de vulnerabilidade.
- Apresentar portfólio de cursos ofertados pelas entidades formadoras parceiras.
- Identificar empresas interessadas em ofertar vagas de aprendizagem e em participar do desenvolvimento e implementação de turmas que sigam as premissas do modelo API.

## COMO FAZER

- Organizar audiência pública. Definir data, local, pauta e estratégia de divulgação do comunicado às empresas (inadimplentes ou não).
- Preparar apresentação para divulgação do modelo API.
- Convidar entidades formadoras parceiras para apresentação de portfólio de cursos ofertados.
- Desenvolver instrumento de consolidação de parcerias. Exemplo: assinar Instrumento Coletivo para manifestação de interesse das empresas.



## RESPONSÁVEIS

Organização Internacional do Trabalho (OIT), Ministério Público do Trabalho (MPT) e Ministério do Trabalho e Previdência (MTP).

**QUANDO:** Meses 1 e 2

### PASSO 4

Oitiva das demandas de empresas interessadas e alinhamento didático junto às entidades formadoras parceiras para inclusão de tecnologia social que vise o desenvolvimento de competências socioemocionais.

## OBJETIVOS

- Captar a demanda por habilidades e competências das empresas interessadas.
- Alinhar as propostas metodológicas da API (desenvolvimento de competências socioemocionais) com as das entidades formadoras.

## COMO FAZER

- Realizar reunião para oitiva das empresas sobre habilidades e competências específicas que aprendizes devem desenvolver para desempenhar suas atividades práticas. Convidar também as entidades formadoras para que possam contribuir com sua expertise. Solicitar a leitura prévia da Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021.
- Compor equipe de alinhamento didático-pedagógico para a seleção coletiva de competências socioemocionais, conceitos e situações de aprendizagem mais significativas. Fomentar que os participantes se apropriem do modelo API (desenvolvimento das competências socioemocionais) e das disposições da Portaria. Disponibilizar materiais elaborados pelo projeto-piloto (cadernos metodológicos, apresentações, conteúdos ministrados durante as formações, entre outros). Definir estratégias para a compreensão das preferências dos futuros aprendizes (estilo musical, de leitura, tendências artísticas, habilidades no uso de programas e aplicativos, de língua estrangeira etc.), de maneira a ampliar seu repertório cultural.
- Planejar o trabalho coletivo definindo objetivos, prazos, papéis e ações.

## RESPONSÁVEIS

Entidades formadoras parceiras e empresas que assinaram a manifestação de interesse, com apoio do Ministério do Trabalho e Previdência (MTP).

**QUANDO:** Mês 3

### PASSO 5

Cadastro e obtenção da aprovação dos programas de aprendizagem junto ao Ministério do Trabalho e Previdência (MTP).

## OBJETIVOS

- Validar os programas de aprendizagem por meio do Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional (CNAP).

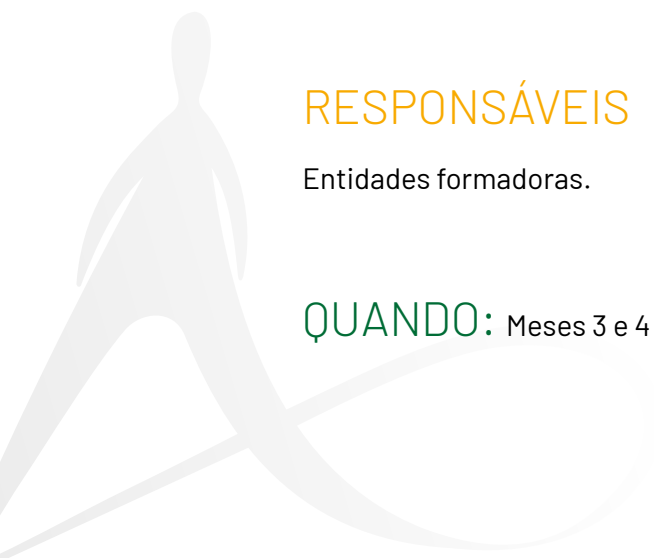
## COMO FAZER

- Estudar a Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021 (em especial, os artigos nº 314 a nº 397).
- Acessar a plataforma do CNAP, cadastrar-se como entidade qualificadora e cadastrar os programas de aprendizagem.
- Em caso de dúvidas, pedir orientação sobre matéria trabalhista ao Ministério do Trabalho e Previdência (MTP).

## RESPONSÁVEIS

Entidades formadoras.

**QUANDO:** Meses 3 e 4



## PASSO 6

Planejamento do início das turmas, conforme número de vagas ofertadas pelas empresas interessadas.

### OBJETIVOS

- Definir calendário de atividades teóricas e práticas, levando em conta a iniciativa API, a qual recomenda que o programa de aprendizagem se inicie exclusivamente com atividades teóricas e que paulatinamente incorpore as atividades práticas nas empresas. O objetivo é permitir que os adolescentes e jovens tenham um tempo maior para desenvolver suas competências socioemocionais e que possam chegar mais preparados ao Evento de Rito de Passagem, que marca o início do modelo dual (Passo 4 da Fase de Execução). É importante notar que este arranjo deve ser articulado previamente junto às entidades formadoras e às empresas parceiras, as quais devem estar de acordo com a prerrogativa.
- Providenciar a estrutura física (sala, equipamentos, internet etc.) para as atividades práticas.

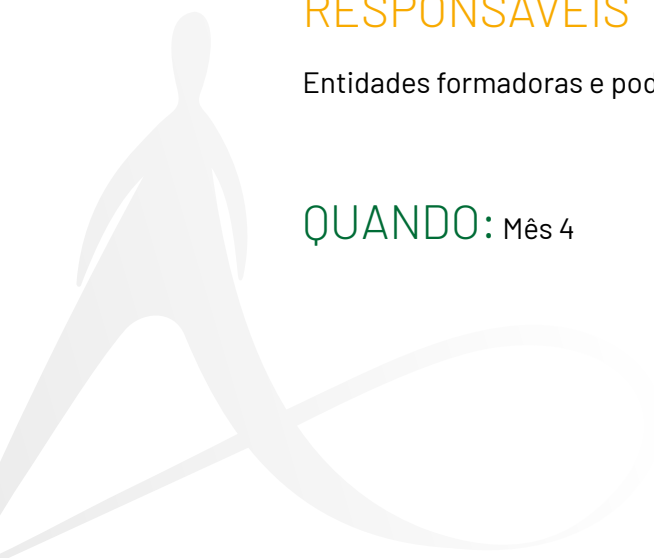
### COMO FAZER

- Planejar o calendário de atividades teóricas e práticas e socializar com os parceiros.
- Definir e organizar a estrutura física para as atividades teóricas, verificar conexão com a internet, instalar equipamentos (Datashow, quadro, som etc.) e reunir materiais de escritório necessários.

### RESPONSÁVEIS

Entidades formadoras e poder público local.

**QUANDO:** Mês 4



## PASSO 7

Realização de processos pré-seletivos de candidatos e realização de entrevistas com as empresas interessadas.

### OBJETIVOS

- Definir critérios de pré-seleção, a fim de garantir a inclusão do público-alvo da API.
- Divulgar publicamente a realização do processo pré-seletivo de aprendizes.
- Apresentar aos candidatos as opções de cursos que serão ofertados.
- Preparar os candidatos para as entrevistas com as empresas interessadas.
- Selecionar os aprendizes das novas turmas.

### COMO FAZER

- As secretarias de assistência social, de educação e de trabalho devem reunir-se para mapear candidatos que se encaixem no perfil API, isto é, aqueles em situações de maior vulnerabilidade e de idades entre 14 e 22 anos. Sugere-se levar em consideração critérios mínimos de escolaridade (em especial escrita e leitura) e a proximidade da moradia com os locais onde serão realizadas as atividades teóricas e práticas.
- Divulgar a realização de processo pré-seletivo na Prefeitura, nas entidades formadoras, nas organizações de empregadores e de trabalhadores e nas escolas.
- Divulgar o local e data de realização de entrevistas com as empresas interessadas, de forma a garantir a transparência do processo. Sugere-se organizar as entrevistas em dois turnos, para não prejudicar o horário escolar.
- Com o apoio das secretarias de assistência social, de educação e de trabalho, as entidades formadoras devem explicar aos candidatos o conteúdo dos cursos a serem ofertados, a fim de identificar o efetivo interesse em participar. É fundamental apoiar e orientar os candidatos para as entrevistas com as empresas interessadas. Deve-se definir, junto às empresas interessadas, o formato de realização das entrevistas (dinâmicas individuais e/ou coletivas). Sugere-se que um psicólogo acompanhe todo o processo para garantir a tranquilidade e bem-estar dos candidatos.

### RESPONSÁVEIS

Entidades formadoras e poder público local.

QUANDO: Mês 5

## PASSO 8

Realização de Oficina de Formação de Formadores para a transferência de tecnologia social para o desenvolvimento das competências socioemocionais.

## OBJETIVOS

- Garantir que educadores e agentes públicos locais se apropriem da tecnologia social para o desenvolvimento de competências socioemocionais, por meio de realização de uma Oficina de Formação de Formadores.

## COMO FAZER

- Identificar e convidar educadores e agentes públicos locais a participarem da Oficina.
- Definir e preparar a metodologia, a carga horária, o local, o material didático (apresentação, vídeos, textos etc.) e o material de escritório necessário.
- Planejar e realizar atividades específicas que permitam a vivência de experiências pautadas na homologia de processos<sup>1</sup> e na ação-reflexão-ação, problematizando-se situações de aprendizagem contextualizadas, que levem ao (auto) desenvolvimento de competências socioemocionais. A metodologia de transferência deve preservar os princípios do desenvolvimento integral do ser humano nas dimensões pessoal, cidadã e profissional.

## RESPONSÁVEIS

Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Artífices Criativas.

QUANDO: Mês 5

<sup>1</sup> Conforme conceito criado por Donald Schön.

## PASSO 9

Orientação às empresas parceiras sobre as providências necessárias para a contratação de aprendizes e orientação aos aprendizes selecionados sobre a documentação exigida.

### OBJETIVOS

- Efetivar a contratação e a matrícula de aprendizes.

### COMO FAZER

- Distribuir a lista de documentos necessários para a contratação, indicando os órgãos responsáveis pela concessão e o endereço onde ficam localizados.
- Definir local e prazo para a entrega e conferência da documentação providenciada.

### RESPONSÁVEIS

Entidades formadoras.

**QUANDO:** Mês 6





## PASSO 10

Preparativos finais para o início das turmas.

### OBJETIVOS

- Providenciar uniformes.
- Distribuir os materiais didáticos, incluindo aqueles voltados ao desenvolvimento das competências socioemocionais.

### COMO FAZER

- Identificar o número de aprendizes e seus tamanhos de vestimenta. Providenciar uma lista de recebimento dos uniformes, a ser assinada por cada aprendiz.
- Imprimir e distribuir os materiais didáticos, registrando a recepção dos mesmos.

### RESPONSÁVEIS

Entidades formadoras.

QUANDO: Mês 6



## FASE DE EXECUÇÃO

### PASSO 1

Realização de Evento de Lançamento de novas turmas.

### OBJETIVOS

- Formalizar o início de novas turmas mediante assinatura pública de contratos entre aprendizes e as empresas parceiras.
- Divulgar a iniciativa entre autoridades locais, lideranças, organizações de empregadores e de trabalhadores, empresas, familiares e potenciais futuros aprendizes, de modo a criar um senso coletivo de responsabilidade e contribuição para a iniciativa API.
- Prospectar novas parcerias para futuras turmas.
- Articular a conformação de uma rede de parceiros responsável pela sustentabilidade da iniciativa API e integrada por representantes dos principais segmentos interessados. Idealmente, o grupo também deve ser composto por aprendizes egressos que possam contribuir com suas experiências.

### COMO FAZER

- Organizar evento: data, local, pauta, cerimonialista, participantes, equipamentos, internet, lanches, materiais de escritório, entre outros. Se possível, sugere-se realizar alguma apresentação cultural e/ou organizar depoimentos de aprendizes egressos e de empresas que já tenham sido parceiras.
- Definir quantos contratos serão assinados publicamente. Caso as turmas sejam grandes, sugere-se a disposição de mesas fora do palco para garantir agilidade ao processo de assinatura.
- Conduzir o evento (programação e discursos) de modo a estimular a iniciativa API, por meio da criação de grupo dedicado à sua expansão e ao seu aperfeiçoamento.

## RESPONSÁVEIS

Organização Internacional do Trabalho (OIT), com apoio do poder público local, empresas e entidades formadoras.

**QUANDO:** Ao início do programa de aprendizagem.

### PASSO 2

Realização de Oficina de Formação de Supervisores das empresas.

## OBJETIVOS

- Garantir que supervisores das empresas estejam preparados para receber e orientar adequadamente os aprendizes durante a realização das atividades práticas.
- Criar e fortalecer vínculos entre supervisores e aprendizes.
- Sensibilizar supervisores a respeito das situações de vulnerabilidade nas quais estão inseridos os aprendizes contratados.

## COMO FAZER

- Identificar e convidar supervisores das empresas a participarem da Oficina.
- Definir e preparar a metodologia, a carga horária, o local, o material didático (apresentação, vídeos, textos etc.) e o material de escritório necessário para a Oficina.

## RESPONSÁVEIS

Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Artífices Criativas.

**QUANDO:** Durante o primeiro mês do programa de aprendizagem.

## PASSO 3

Implementar o Plano de Monitoramento e Avaliação (M&A) do desenvolvimento das competências socioemocionais dos aprendizes.

### OBJETIVOS

- Acompanhar o desenvolvimento integral dos aprendizes, nas dimensões pessoal, cidadã e profissional.
- Identificar rapidamente os desafios que possam surgir durante o transcorrer do programa e implementar ações efetivas para correções de rumo.
- Elaborar e aprimorar estratégias didáticas.
- Identificar boas práticas e lições aprendidas.

### COMO FAZER

- Desenvolver instrumentos específicos de M&A para cada segmento: professores, empresas parceiras, aprendizes e familiares.
- Aplicar os instrumentos junto aos segmentos. Para tal, é fundamental contar com a colaboração das entidades formadoras, das empresas e da secretaria de assistência social. Sugere-se fazer a aplicação dos instrumentos em ao menos dois momentos para estabelecimento de linha de base e linha final.
- Tabular as respostas e escrever relatório analítico sobre os resultados obtidos.
- Acionar a rede de parceiros sempre que sejam identificadas situações delicadas com os aprendizes. Exemplos: diálogo com o professor e/ou com o supervisor da empresa parceira, encaminhamento a psicólogo e/ou a assistente social, entre outros.

### RESPONSÁVEIS

Artífices Criativas, com apoio de entidades formadoras, empresas e poder público local.

**QUANDO:** Como mínimo, ao início (linha de base) e ao término (linha final) do programa.

## PASSO 4

Realização de Evento de Rito de Passagem para o modelo dual, quando os aprendizes iniciam as atividades práticas nas empresas.

### OBJETIVOS

- Homenagear as empresas, as entidades formadoras e, em especial, os aprendizes, que passarão a realizar atividades práticas após um período inicial de apenas atividades teóricas (durante as quais foram desenvolvidas tanto as competências socioemocionais quanto as técnico-profissionais exigidas pelas ocupações nas quais estão contratados).
- Divulgar a iniciativa entre autoridades locais, lideranças, organizações de empregadores e de trabalhadores, empresas, familiares e potenciais futuros aprendizes, de modo a criar um senso coletivo de responsabilidade e contribuição na iniciativa API.
- Prospectar novas parcerias para futuras turmas.
- Fortalecer a rede de parceiros responsável pela sustentabilidade da iniciativa API.

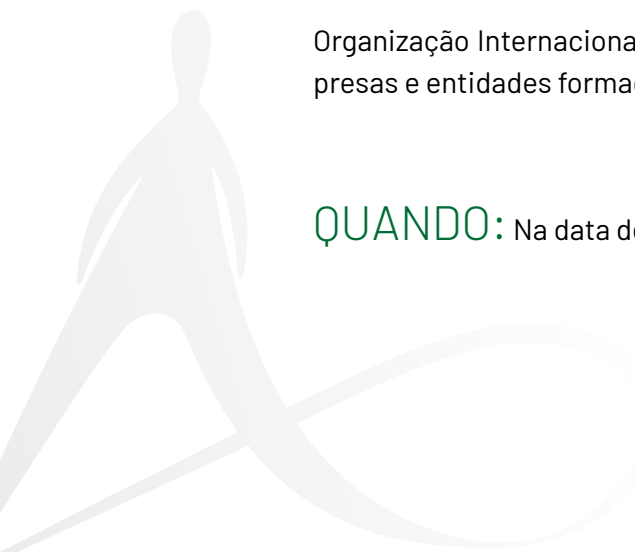
### COMO FAZER

- Organizar evento: data, local, pauta, cerimonialista, participantes, equipamentos, internet, lanches, materiais de escritório, entre outros. Se possível, sugere-se realizar alguma apresentação cultural e/ou organizar depoimentos de aprendizes egressos e de empresas que já tenham sido parceiras.

### RESPONSÁVEIS

Organização Internacional do Trabalho (OIT), com apoio do poder público local, empresas e entidades formadoras.

**QUANDO:** Na data de início do modelo dual.



## PASSO 5

Realização de Evento de Formatura das turmas.

### OBJETIVOS

- Formalizar o encerramento das turmas e homenagear aprendizes, empresas e entidades formadoras.
- Estimular a efetivação dos aprendizes concluintes e certificados pelas entidades formadoras como funcionários do quadro regular das empresas.
- Divulgar a iniciativa entre autoridades locais, lideranças, organizações de empregadores e de trabalhadores, empresas, familiares e potenciais futuros aprendizes, de modo a criar um senso coletivo de responsabilidade e contribuição na iniciativa API.
- Prospectar novas parcerias para futuras turmas.
- Consolidar a rede de parceiros responsável pela sustentabilidade da iniciativa API.

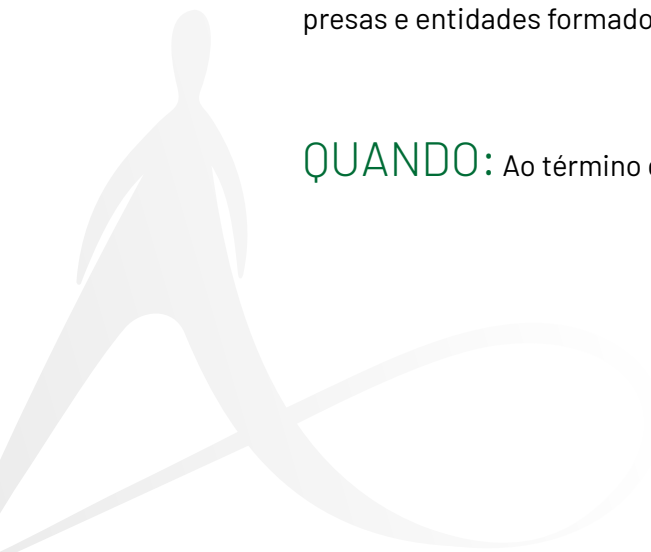
### COMO FAZER

- Organizar evento: data, local, pauta, cerimonialista, participantes, equipamentos, internet, lanches, materiais de escritório, entre outros. Se possível, sugere-se realizar alguma apresentação cultural e/ou organizar depoimentos dos aprendizes e das empresas parceiras.

### RESPONSÁVEIS

Organização Internacional do Trabalho (OIT), com apoio do poder público local, empresas e entidades formadoras.

**QUANDO:** Ao término do programa.



Descrição	Mês 1	Mês 2	Mês 3	Mês 4	Mês 5	Mês 6	Desenvolvimento do Programa de Aprendizagem Profissional Inclusiva (API)	Responsáveis
<b>I – FASE PREPARATÓRIA</b>								
Passo 1: Prospecção inicial	X							OIT, MPT e MTP
Passo 2: Divulgação do modelo API	X	X						OIT, MPT e MTP
Passo 3: Convocação de empresas	X	X						OIT, MPT e MTP
Passo 4: Oitiva de empresas e alinhamento didático			X					Entidades Formadoras e Empresas, com apoio do MTP
Passo 5: Cadastro e aprovação do programa			X	X				Entidades Formadoras
Passo 6: Planeamento da turma				X				Entidades Formadoras e Poder Público local
Passo 7: Pré-seleção e entrevistas					X			Entidades Formadoras e Poder Público local
Passo 8: Oficina de Formação de Formadores					X			OIT e Artífices Criativas
Passo 9: Orientações às empresas parceiras e aos aprendizes selecionados						X		Entidades Formadoras
Passo 10: Preparativos finais						X		Entidades Formadoras
<b>II – FASE DE EXECUÇÃO</b>								
Passo 1: Evento de Lançamento							Ao início do programa	OIT, com apoio do Poder Público local, Empresas e Entidades Formadoras
Passo 2: Oficina de Formação de Supervisores							Durante o primeiro mês do programa	OIT e Artífices Criativas
Passo 3: Monitoramento e Avaliação							Ao início (linha de base) e ao término (linha final) do programa	Artífices Criativas, com apoio de Entidades Formadoras, Empresas e Poder Público local
Passo 4: Evento de Rito de Passagem							Na data de início do modelo dual	OIT, com apoio do Poder Público local, Empresas e Entidades Formadoras
Passo 5: Evento de Formatura							Ao término do programa	OIT, com apoio do Poder Público local, Empresas e Entidades Formadoras







Organização  
Internacional  
do Trabalho



Ministério Público do Trabalho

Ministério do  
Trabalho e Previdência



Formação e Desenvolvimento Humano