



C O L E Ç Ã O

Empresa Amiga da Criança

Volume 2

Lei de Aprendizagem

Responsabilidade social na formação
profissional do adolescente



Apresentação

Todo ano, mais de um milhão de brasileiros completam 16 anos e vêm reclamar o seu espaço no mercado de trabalho. Muitos vêm por necessidade, outros, por desejo de independência. Alguns vêm muito bem preparados, outros não têm a mais vaga noção de como se portar em um ambiente profissional.

O Brasil tem mais de 58 milhões de crianças e adolescentes de até 17 anos. Embora a lei proíba o trabalho antes dos 16 anos – a não ser como aprendiz, a partir dos 14 – 2,2 milhões de meninos e meninas de 5 a 14 anos começam a trabalhar ainda crianças, com prejuízo de sua saúde, escolaridade e futuro.

Mas a partir do momento em que os governos, as empresas, as escolas, as ONGs e a sociedade assumem o papel de atores sociais, abrindo caminhos para a formação e a profissionalização desses jovens, eles se transformam em milhões de oportunidades de crescimento, de riqueza e de construção conjunta de um futuro melhor.

Este segundo volume da Coleção Empresa Amiga da Criança traz esta reflexão e também uma proposta: que as Empresas Amigas da Criança sejam as primeiras a abrir as portas do mercado de trabalho, aplicando a Lei de Aprendizagem, uma legislação de 2000 que consolidou as disposições da Constituição Brasileira e do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, dando nova regulamentação à aprendizagem. Por isso, além de trazer experiências bem-sucedidas de empresas e organizações que apostam nesta idéia, a publicação disponibiliza, em um anexo, fichas com a legislação brasileira referente à proteção do adolescente trabalhador e o passo-a-passo que o empresário deve seguir para contratar aprendizes.

Esperamos, com isso, que mais empresas assumam o papel de atores sociais, reconhecendo sua importância no oferecimento de oportunidades de crescimento para os jovens. E que estes tenham a oportunidade de nos surpreender, com sua garra, seus talentos, suas habilidades e sua vontade de vencer.



Rubens Naves

Diretor-Presidente

Fundação Abrinq pelos Direitos da Criança e do Adolescente



DIRETORIA EXECUTIVA

Diretor-Presidente: Rubens Naves

Diretor-Tesoureiro: Synésio Batista da Costa

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Presidente: Ismar Lissner

Secretário: Sérgio E. Mindlin

Membros efetivos: Aloisio Wolff, Carlos Antonio Tilkian, Carlos Rocha Ribeiro da Silva, Daniel Trevisan, Emerson Kapaz, Éricka Quesada Passos, Guilherme Peirão Leal, Gustavo Marin, Hans Becker, Isa Maria Guará, José Berenguer, José Eduardo P. Pañella, Lourival Kicula, Márcio Ponzini, Oded Grajew e Therezinha Fram

Membros suplentes: Edison Ferreira, José Luis Juan Molina e José Roberto Nicolau

CONSELHO FISCAL

Membros efetivos: Audir Queixa Giovani, José Francisco Gresenberg Neto e Mauro Antônio Ré.

Membros suplentes: Alfredo Sette, Rubem Paulo Kipper e Vitor Aruk Garcia

CONSELHO CONSULTIVO

Presidente: Therezinha Fram

Vice-presidente: Isa Maria Guará

Membros efetivos: Aldaiza Sposati, Aloisio Mercadante Oliva, Âmar de Barros, Antônio Carlos Gomes da Costa, Araceli Martins Elman, Benedito Rodrigues dos Santos, Dalmo de Abreu Dallari, Edda Bomtempo, Helena M. Oliveira Yazbeck, Hélio Pereira Bicudo, Ilo Krugli, João Benedicto de Azevedo Marques, Joelmir Betting, Jorge Broide, Lélío Bentes Correia, Lídia Izacson de Carvalho, Magnólia Gripp Bastos, Mara Cardeal, Marcelo Pedrosa Goulart, Maria Cecília C. Aranha Lima, Maria Cecília Ziliotto, Maria Cristina de Barros Carvalho, Maria Cristina S.M. Capobianco, Maria de Lourdes Trassi Teixeira, Maria Ignês Bierrenbach, Maria Machado Malta Campos, Marlova Jovchelovitch Noletto, Marta Silva Campos, Melanie Farkas, Munir Cury, Newton A. Paciulli Bryan, Norma Jorge Kyriakos, Oris de Oliveira, Pedro Dallari, Rachel Gevertz, Ronald Kapaz, Rosa Lúcia Moysés, Ruth Rocha, Sandra Juliana Sinicco, Sílvia Gomara Daffre, Tatiana Belinky, Valdemar de Oliveira Neto e Vital Didonet

SECRETARIA EXECUTIVA

Gerência Executiva Operacional: Ely Harasawa

Gerência Executiva de Relacionamento: Luis Vieira Rocha

Gerência Administrativo-Financeira: Victor Alcântara da Graça

Gerência de Comunicação: Renata Cook

Gerência de Informação: Walter Meyer Karl

Gerência de Mobilização Social e Políticas Públicas: Itamar Batista Gonçalves

Gerência de Captação de Recursos: Luis Vieira Rocha

Gerência de Planejamento de Programas: Ely Harasawa



PROGRAMA EMPRESA AMIGA DA CRIANÇA

Equipe: Alita Maria Amorim de Souza, Andrea Santoro Silveira, Edmilson Selarin Jr. e Flávia Lotito Cardoso

LEI DE APRENDIZAGEM

Coleção Empresa Amiga da Criança - Volume 2

Fundação Abrinq Pelos Direitos da Criança e do Adolescente

ISBN: 85-88060-11-6

Texto: Maria Pia Parente

Edição: Ricardo Prado e Fernanda Favaro

(Área de Comunicação Estratégica da Fundação Abrinq)

Revisão: Regina Vieira

Ilustrações: Cecília Esteves

Projeto gráfico e editoração: LinKEGF Estúdio Gráfico & Fotografia

Produção gráfica: Lucía Caetano

Impressão e acabamento: Graphbox



Sumário

| | | |
|--|--|----|
| A REALIDADE DO MERCADO | Um círculo de exclusão | 05 |
| O SONHO DO ADOLESCENTE | O futuro será melhor..... | 07 |
| A CONSTRUÇÃO DA OPORTUNIDADE | Formar o adolescente..... | 08 |
| A MUDANÇA DO CENÁRIO | Os adolescentes aprendizes nas empresas..... | 11 |
| FORMAÇÃO PRÁTICA | | |
| | Rio Paracatu Mineração..... | 19 |
| | Conhecer de tudo um pouco para descobrir a vocação | |
| | Volkswagen do Brasil..... | 21 |
| | Desenvolvendo as qualidades do profissional do futuro | |
| FORMAÇÃO TEÓRICA | | |
| | Sistema S, escolas técnicas e organizações não-governamentais..... | 24 |
| | Junto com as empresas no processo de educar | |
| | Senac São Paulo..... | 27 |
| | Encontrando o ponto de equilíbrio entre estudo e trabalho | |
| | Núcleo Rotary de Aprendizagem Profissional – Nurap..... | 31 |
| | O papel social dos pequenos e micropresários | |
| | Centro de Profissionalização de Adolescentes – CPA | 34 |
| | Educação para o trabalho e pelo trabalho | |
| MINISTÉRIOS E CONSELHOS | Fazendo cumprir a legislação..... | 36 |
| PASSO-A-PASSO..... | | 40 |
| | O que as empresas devem fazer para aplicar a Lei de Aprendizagem | |
| BIBLIOGRAFIA..... | | 41 |
| CONTATOS..... | | 42 |
| O PROGRAMA EMPRESA AMIGA DA CRIANÇA..... | | 44 |
| ANEXOS | Legislação | |
| | Modelos de Contrato | |

A realidade do mercado

Um círculo de exclusão

O Brasil tem hoje mais de 26 milhões de adolescentes, com idade entre 10 e 17 anos, que representam 15,9% da população brasileira. O momento em que eles chegam ao mercado de trabalho não é exatamente animador. As oportunidades vêm diminuindo desde o início da década de 90, quando já havia 4,5 milhões de desempregados no país.

Em 1999, eram 7,6 milhões, 51% dos quais tinham até 24 anos (IBGE/Pnad, 1999).

O problema do elevado desemprego entre os jovens insere-se em um círculo vicioso, que impede a conquista do primeiro emprego por falta de experiência e impede a experiência por falta de emprego.

E há, ainda, um outro círculo, tão perverso quanto o primeiro. Quanto mais pobres os adolescentes, menos eles estudam, mais cedo começam a trabalhar e menos qualificados são os postos que ocupam no mercado de trabalho. Só para ter uma idéia, quem estuda de 9 a 11 anos pode ganhar até 56% mais do que aqueles que estudam de 5 a 8 anos (IBGE, 2001). Com pouca idade, o jovem começa a trabalhar sem nenhuma qualificação, apenas 12,1% têm a carteira assinada e 94% não recebem capacitação profissional para as funções que exercem (Unicef, 2002).



O sonho do adolescente

O futuro será melhor

No ano de 2002, o Unicef fez uma pesquisa nacional, a “Voz dos Adolescentes”, para saber o que a juventude brasileira pensa em relação aos seus direitos. Foram ouvidos 5.280 meninos e meninas entre 12 e 17 anos, de todos os níveis de renda, de todas as regiões geográficas, de diferentes níveis de escolaridade, raças e características culturais.

Quase 60% desses jovens acreditam que a sua vida será melhor do que a de seus pais. Seu grande sonho é ter uma profissão, mas não uma qualquer. Acreditam na escolha consciente, ditada pela vocação. Acreditam em uma remuneração justa, como um direito legítimo. Sabem que o sucesso profissional é fruto da dedicação, da responsabilidade e do vínculo com o trabalho. Sabem também que os estudos são o primeiro passo para vencer na vida, embora eles digam que o modelo atual de escola pouco ajude a entender o mundo.

Entre as soluções apontadas para romper os círculos de exclusão, a maioria dos jovens entrevistados falou em combater a pobreza. Para 42% dos adolescentes, os governos poderiam combatê-la gerando mais empregos.

A construção da oportunidade

Formar o adolescente

Facilitar o ingresso do jovem no mundo do trabalho, como meio de transformar a sua realidade pessoal e social, é um dos grandes desafios do nosso tempo. Mas não se trata apenas de gerar empregos. Trata-se de permitir a formação profissional do jovem, sem comprometer os seus estudos e o seu desenvolvimento como pessoa. Trata-se de permitir a geração de renda, sem comprometer a empregabilidade futura e os ganhos de amanhã.

A Lei de Aprendizagem (nº 10.097/2000 – veja anexo) abre esta oportunidade, ao permitir a formação técnico-profissional de jovens de 14 a 18 anos dentro dos princípios da proteção integral do adolescente, garantidos pela legislação brasileira.

A Lei 10.097, de 19 de dezembro de 2000, consolida as disposições da Constituição Brasileira, do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, dando nova regulamentação à aprendizagem. Entre os seus pontos mais importantes, ressaltamos os seguintes:

- Todas as empresas de médio e grande porte devem contratar um número de aprendizes equivalente a um mínimo de 5% e um máximo de 15% do seu quadro de funcionários, cujas funções demandem formação profissional.
- A profissionalização do adolescente é uma etapa do seu processo educativo (artigo 62 do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA) e, portanto, a razão de ser do trabalho é a aprendizagem, não a produção.
- A aprendizagem implica alternar teoria e prática, compatíveis com o desenvolvimento físico, psíquico, moral e social do adolescente.
- A formação prática acontece na empresa, em atividades variadas, de complexidade progressiva.
- A formação teórica pode acontecer em:
 - ✗ uma instituição do Sistema S (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Senai, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – Senac, Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte – Senat, Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – Senar, Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo – SESCOOP);
 - ✗ uma escola técnica;
 - ✗ uma organização não-governamental, registrada no Conselho Municipal de Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA) e com seu programa de aprendizagem aprovado por este órgão.
- O contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, com anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, salário mínimo/hora e todos os direitos trabalhistas e previdenciários garantidos.
- O contrato de aprendizagem tem duração máxima de dois anos. Para o aprendiz contratado aos 17 anos, o contrato deve extinguir-se automaticamente quando ele completar 18 anos.
- O contrato de aprendizagem pode ser feito entre a empresa e o aprendiz ou entre ele e a organização social formadora, que, neste caso, assume o duplo papel de formadora e empregadora.
- A carga horária de aprendizagem deve ser de seis horas diárias, compreendendo teoria e prática. Caso o adolescente já tenha concluído o ensino fundamental, a carga pode ser estendida até oito horas.
- Os adolescentes não podem exercer a aprendizagem em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, em horários e locais que não permitam a frequência à escola*.
- A empresa deve designar um funcionário para acompanhar o processo de aprendizagem.
- A alíquota de recolhimento do FGTS sobre os contratos de aprendizagem cai de 8% para 2%.

* Obrigatória para o aprendiz até o fim do ensino fundamental.

Atualmente, há cerca de 4 milhões de jovens com idade entre 14 e 17 anos atuando no mercado informal de trabalho ou fora do mercado. Segundo estimativa do Ministério do Trabalho e Emprego, a Lei de Aprendizagem pode beneficiar entre 650 mil e 2 milhões de jovens em todo o Brasil.



A mudança do cenário

Os adolescentes aprendizes nas empresas

A Lei define diretrizes, mas a prática pede uma dose de bom senso e um olhar humanista sobre as possibilidades do adolescente, considerando o seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, e também as suas perspectivas de futuro.

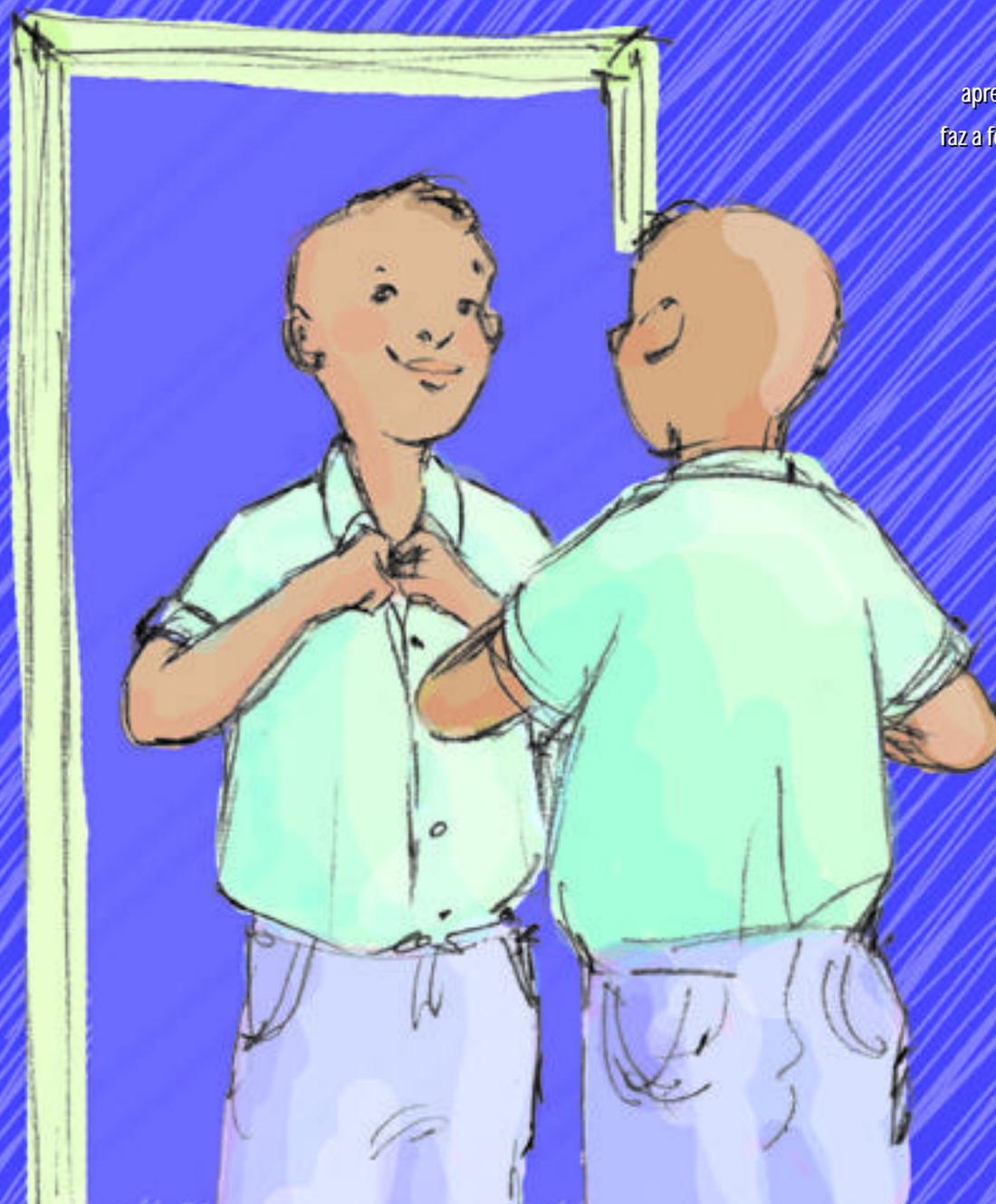
Sobre o intuito de contratar aprendizes

Contratar um aprendiz é um dos melhores investimentos sociais que uma empresa pode fazer. Ao mesmo tempo em que ela contribui para um programa que é nitidamente formador, ela atua contra a vulnerabilidade social. Ao mesmo tempo em que investe na formação de futuros profissionais, na perspectiva do seu próprio negócio, o faz também na perspectiva do país, uma vez que a falta de qualificação da mão-de-obra brasileira é uma das razões que contribuem para o alto índice de desemprego.

Ao entender a aprendizagem como uma etapa do processo educativo, na qual o aprender prevalece sobre o produzir, a empresa não contrata aprendizes para cobrir as suas necessidades com uma mão-de-obra barata. Ela faz o contrário: cria vagas para desenvolver um programa de aprendizagem, de modo que o adolescente possa praticar na empresa aquilo que ele aprende na escola de formação.

“ Eu sinto que estou crescendo Quem me conhecia antes não acredita.
Os moleques aqui da favela dizem que eu virei boy, só porque eu me arrumo
direito. Comprei uma bicicleta para ir trabalhar, mas me roubaram
e agora estou indo de ônibus. Tem de erguer a cabeça e ir em frente. ”

Ricardo Avelino da Silva, 15 anos,
aprendiz na D.Paschoal de Jundiaí/SP,
faz a formação teórica no Senac-Jundiaí



Sobre o tipo de empresa que pode contratar aprendizes

A empresa que se percebe como ator social tem um modo muito particular de entender a Lei de Aprendizagem. O fato de só as empresas médias e grandes serem obrigadas, por lei, a contratar aprendizes não impede que as pequenas e microempresas também o façam, embora não exista a obrigatoriedade legal.

Empresas envolvidas com atividades perigosas ou insalubres, proibidas para os menores de 18 anos (Portaria nº 20 do Ministério do Trabalho e Emprego – veja anexo), podem abrir para os jovens aprendizes as suas áreas administrativa, de pessoal ou de meio ambiente.

As empresas de serviços, principalmente aquelas que só trabalham com mão-de-obra altamente capacitada, também podem fazer o mesmo.

Sempre há lugar para os adolescentes aprendizes quando o empresário entende a lei do ponto de vista da responsabilidade social.



Cansei de procurar emprego. Além de menor de idade, eu não tinha experiência e ninguém me queria. Se eu não fizesse o curso na Fundação Conscienciarte, eu nunca ia conseguir ser contratada por uma multinacional, com 17 anos. ”

Daiane Silva Barros, 17 anos,
aprendiz na Rio Paracatu Mineração, de Minas Gerais, recebe
formação teórica na Fundação Conscienciarte

Sobre a qualidade da aprendizagem

A lei define a aprendizagem como o processo educacional e metódico, caracterizado por uma alternância entre atividades teóricas e práticas, dentro de um programa que tem começo, meio e fim, e evolui de atividades menos complexas para mais complexas, visando à profissionalização.

Ao criar o programa de aprendizagem dentro da empresa é muito importante pensar as atividades de modo que o adolescente possa conviver com pessoas, tarefas e áreas diversas, e assim ter uma visão das possibilidades e identificar a sua vocação.

“ Passei por todas as áreas: atendente de loja, controle de mercadorias, organização do depósito, cooperativa e departamento pessoal. Foi bom, porque eu era muito tímido. E agora eu sei que quero trabalhar na área de informática: quero ser webdesigner. ”

Eduardo da Silva Abramo, 18 anos, formou-se no Senac-Jundiaí, foi aprendiz nos Supermercados Russi, de Jundiaí, e acaba de ser contratado como auxiliar administrativo



Sobre a carga horária

A lei diz que o adolescente deve cumprir uma carga horária de aprendizagem de seis horas diárias, compreendendo teoria e prática. Caso já tenha concluído o ensino fundamental, a carga pode ser estendida até oito horas. O que acontece, em muitos casos, é que o aprendiz acaba cumprindo uma jornada tripla: um período na empresa, um outro período no curso de formação e um terceiro período na escola regular. Embora muitos adolescentes acreditem que vale o esforço, a sobrecarga horária acaba prejudicando os estudos, levando, muitas vezes, ao abandono da escola.

A EBF Vaz Indústria e Comércio, empresa que atua na área de motopeças, em Jundiaí/SP, e está vivendo a sua primeira experiência com adolescentes aprendizes, encontrou uma forma de aplicar a lei, sem sobrecarregá-los. Paulo Tarso Massuno, gerente de Recursos Humanos, conta que “a empresa criou um programa especial para evitar que os aprendizes fossem obrigados a estudar à noite. Eles frequentam o Senai-Jundiaí todas as manhãs, vão para a escola normal à tarde e só fazem a formação prática na empresa durante os meses de férias.”

“ O gerente pediu que eu não fosse aos sábados para não ficar muito puxado para mim. E aí eu aproveitei para fazer outros cursos – secretariado, contabilidade e administração. ”

Ricardo Avelino da Silva, 15 anos,
aprendiz na D.Paschoal de Jundiaí/SP, faz a formação teórica no Senac-Jundiaí

Sobre os direitos e deveres do adolescente aprendiz

O contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, que dura no máximo dois anos. Ele estabelece obrigações recíprocas, em que o empregador se compromete a transmitir formação técnico-profissional para o adolescente e este, por sua vez, se compromete a seguir as atividades programadas.

Oris de Oliveira, Juiz do Trabalho aposentado, professor de Direito do Trabalho da USP e da UNESP e membro do Conselho Consultivo da Fundação Abrinq, ressalta que a aprendizagem é diferente do estágio, uma vez que este é uma etapa da aprendizagem escolar em que não há vínculo empregatício nem obrigação de remuneração (veja quadro nas páginas 17 e 18).

O adolescente aprendiz tem anotação na carteira de trabalho, recebe um salário mínimo/hora e tem todos os direitos trabalhistas e previdenciários garantidos, inclusive a cobertura contra acidentes de trabalho. Não existem horas extras nem regime de compensação.

“ Se eu não tivesse vindo para cá, acho que eu não estaria envolvido com coisas boas. Aqui eu aprendo e tenho carteira assinada. . . antes eu tinha total desinteresse pela escola, o que é muito ruim. Eu acho que mudar isso depende do aluno, dos professores das empresas, da família e da sociedade. ”

Darlon Lima Silva, 16 anos,
aprendiz na Rio Paracatu Mineração, de Minas Gerais, recebe
a formação teórica na Fundação Consciênciaarte

Aprendiz não é estagiário: veja a diferença

| | APRENDIZAGEM | ESTÁGIO |
|----------------------|---|---|
| LEGISLAÇÃO | <ul style="list-style-type: none"> • Decreto Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943 • Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000 | <ul style="list-style-type: none"> • Lei nº 6494, de 7 de dezembro de 1977 • Decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982 • Lei nº 8.859, de 23 de março de 1994 • Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001 |
| VÍNCULO EMPREGATÍCIO | <ul style="list-style-type: none"> • Sim | <ul style="list-style-type: none"> • Não |
| OBRIGATORIEDADE | <ul style="list-style-type: none"> • As empresas médias e grandes são obrigadas, pela lei, a contratar um número de aprendizes equivalente a um mínimo de 5% e um máximo de 15% do total de funcionários, cujas funções demandem formação profissional | <ul style="list-style-type: none"> • Não há |
| INSTRUMENTO JURÍDICO | <ul style="list-style-type: none"> • Contrato de Trabalho Especial para Aprendizagem que pode ser entre a empresa e o aprendiz ou entre a organização social e o aprendiz | <ul style="list-style-type: none"> • Termo de Compromisso |
| DURAÇÃO DO CONTRATO | <ul style="list-style-type: none"> • 2 anos, no máximo | <ul style="list-style-type: none"> • Não inferior a um semestre letivo |
| REMUNERAÇÃO | <ul style="list-style-type: none"> • Salário mínimo/hora | <ul style="list-style-type: none"> • Poderá receber bolsa ou outra forma de remuneração que venha a ser acordada |
| ENCARGOS | <ul style="list-style-type: none"> • Trabalhistas e previdenciários com redução do recolhimento do FGTS de 8% para 2% | <ul style="list-style-type: none"> • Seguro de acidentes pessoais |

APRENDIZAGEM

ESTÁGIO

| | | |
|---|--|--|
| OBJETIVO | <ul style="list-style-type: none">• Formação técnico-profissional metódica, caracterizada por atividades teóricas e práticas, organizadas em tarefas de complexidade progressiva<ul style="list-style-type: none">• O aspecto educativo deve prevalecer sobre o prático | <ul style="list-style-type: none">• Complementação do ensino sendo planejado, executado, acompanhado e avaliado em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares |
| PÚBLICO-ALVO | <ul style="list-style-type: none">• Adolescentes de 14 a 18 anos incompletos, que estejam cursando ou tenham concluído o ensino fundamental | <ul style="list-style-type: none">• Alunos de cursos de educação superior, de ensino médio, de educação profissional de nível médio ou superior e de escolas de educação especial |
| JORNADA | <ul style="list-style-type: none">• No máximo 6 horas diárias para aprendizes que estejam cursando o ensino fundamental• No máximo 8 horas diárias para aprendizes que tenham concluído o ensino fundamental• Horas extras e regime de compensação não são permitidos | <ul style="list-style-type: none">• Deverá ser compatível com o horário escolar do estudante |
| CONDIÇÕES | <ul style="list-style-type: none">• Obrigatoriedade do adolescente estar inscrito em programa de aprendizagem<ul style="list-style-type: none">• Proibição de trabalho insalubre, perigoso, penoso e noturno• Proibição de trabalhos em locais ou serviços prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico, moral e social• Não obrigatoriedade de contratação após o término do contrato de aprendizagem | <ul style="list-style-type: none">• Só poderá acontecer em locais que tenham condições de proporcionar experiência prática na área de formação do estagiário, devendo o aluno estar em condições de realizar o estágio• Alunos regularmente matriculados em cursos vinculados ao ensino público ou particular |
| ENTIDADES FORMADORAS | <ul style="list-style-type: none">• Sistema S (Senai, Senac, Senar, Senat, SESCOOP)<ul style="list-style-type: none">• Escolas técnicas• Organizações não-governamentais registradas no CMDCA, tendo o seu programa de formação profissional inscrito e aprovado no mesmo | <ul style="list-style-type: none">• Estabelecimentos de educação superior• Escolas do ensino médio• Estabelecimentos de educação profissional de nível médio ou superior• Escolas de educação especial |
| EXTINÇÃO DO INSTRUMENTO JURÍDICO | <ul style="list-style-type: none">• Inaptidão do aprendiz ou desempenho insuficiente<ul style="list-style-type: none">• Falta disciplinar grave• Ausência injustificada à escola, que implique perda do ano letivo<ul style="list-style-type: none">• A pedido do aprendiz• Quando o adolescente completar dezoito anos | <ul style="list-style-type: none">• Conforme acordado entre as partes no Termo de Compromisso |

Rio Paracatu Mineração S.A.

Conhecer de tudo um pouco para descobrir a vocação

O que fazem adolescentes aprendizes em uma mineradora, cuja atividade industrial é potencialmente perigosa e, portanto, proibida para menores de 18 anos?

Lilian Azevedo de Lima, coordenadora de Relações Humanas da Rio Paracatu Mineração – RPM, empresa de Paracatu/MG, acredita que há espaços adequados para o jovem em todos os campos. “Hoje, nós temos oito adolescentes aprendizes na empresa, atuando na área administrativa, relações humanas, meio ambiente, suprimentos e telefonia”, diz.

A empresa tem procurado fazer um rodízio, de modo que os jovens tenham a oportunidade de conhecer de tudo, praticar e descobrir a sua vocação. “Aqui, a gente tem muito estímulo”, conta Daiane, uma das aprendizes. “Atuo na área de comunicação social, na criação do jornal e na área de meio ambiente. Eles me convidam para fazer cursos, assistir a palestras e participar de eventos.”

A RPM aderiu à Lei de Aprendizagem em 2001 e desde então trabalha com a Fundação Conscienciarte, a primeira organização social, em todo o país, a se adequar à legislação. Entre ela e a RPM existe um contrato de parceria e um termo de compromisso, aprovado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, em que a empresa se compromete a promover a formação humana e profissional do jovem. O aprendiz é contratado pela Fundação e a RPM assume todos os custos referentes à sua formação teórica e prática.

O número de jovens aprendizes vem aumentando a cada ano e quase todos eles estão sendo contratados após o término do contrato de aprendizagem. Lilian comenta que os adolescentes aprendizes não têm meta de produtividade e, embora ninguém cobre resultados, eles vêm se revelando excelentes profissionais. “Além de contribuir para que esses meninos saiam de uma situação de risco social, estamos formando uma mão-de-obra qualificada, que é quase inexistente, aqui em Paracatu.”

Segundo Lucivaldo Paz de Lira, coordenador da Fundação Conscienciarte, muitas empresas relutam em contratar adolescentes aprendizes porque acham caro ou não vêem vantagem em assumir pessoas inexperientes. Mas com o tempo, os ganhos se tornam muito significativos. “Os empresários avançam na sua percepção de responsabilidade social e começam a ter a visão da promoção humana e não só a visão da eficiência”, diz.

Volkswagen do Brasil

Desenvolvendo as qualidades do profissional do futuro

O profissional do futuro será uma pessoa flexível, preocupada em crescer e permitir o crescimento do outro, comprometida com o trabalho e com os relacionamentos, capaz de opinar e negociar. O profissional do futuro será uma pessoa multifuncional, com domínio técnico e visão ampla, sempre em busca de informação e novas aprendizagens.

Alguns anos atrás, a Volkswagen do Brasil fez uma pesquisa entre as suas lideranças, para entender que competências deverá ter o profissional do futuro, e, a partir delas, formatou um programa de educação profissional para adolescentes.

Julio Cesar Gil, supervisor de treinamento, diz que “promover o desenvolvimento humano e profissional é próprio da cultura da empresa”, que inaugurou uma escola interna de aprendizagem, em 1959. A Escola Senai-Volkswagen nasceu em 1973: é uma unidade oficial do Senai na fábrica Anchieta, em São Bernardo do Campo/SP. Mais de 5 mil adolescentes aprendizes já passaram por ela. São filhos e irmãos dos funcionários e todos foram absorvidos pela empresa.

A Escola Senai-VW passou por uma profunda reformulação a partir de 1999, adequando-se à Lei de Aprendizagem e às necessidades dos novos tempos. Instituiu o sistema de alternância entre as partes prática e teórica, de modo que os jovens passam meio período na Escola Senai-VW e meio período na fábrica, com a supervisão dos seus próprios professores.

No novo projeto de ensino, os jovens trabalham em equipe e o processo conta mais do que o resultado. “É o conceito da educação integral para o trabalho”, ressalta o professor Marco Artur Constantino, diretor da escola Senai-VW. “Não importa apenas aprender a fazer, mas aprender a ser, a ter compromisso, respeito e desenvolver plenamente as competências humanas”.

As novas tecnologias também trouxeram muitas mudanças no curso, em virtude do aumento do nível de exigência dos profissionais. Hoje, a aprendizagem consiste em dois módulos: no primeiro ano, o jovem aprendiz recebe uma qualificação básica, que o habilita para a profissão, para atuar como eletricista ou ferramenteiro. No segundo ano, ele recebe a qualificação técnica, com ênfase nos sistemas integrados de manufatura, e sai de lá capacitado para trabalhar na linha de montagem do automóvel.

O professor Marco diz que um ambiente de desenvolvimento só se constrói a partir de um ambiente de educação. “Aprendizagem não se faz por decreto, se faz pela interação. Eu sempre digo para os jovens que eles só vão fazer a diferença se forem diferentes. E eles não podem imaginar que serão diferentes se continuarem agindo de acordo com o modelo antigo.”



Sistema S, escolas técnicas e organizações não-governamentais

Junto com as empresas no processo de educar

Boa parte da formação do aprendiz acontece nas interações com outros trabalhadores, na comunicação com o público, no dia-a-dia nas empresas. Mas é preciso dar muita atenção aos conteúdos e à formação pessoal.

Terezinha Sarteschi, presidente do Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente de São Paulo (CMDCA), defende a idéia da teoria prevalecer sobre a prática:

“ O jovem precisa de tempo, principalmente para assimilar conteúdos sobre cidadania. ”

Em função disso, o Senac São Paulo reformulou o seu curso de aprendizagem, incluindo um módulo básico de formação pessoal e cidadania. Marco Aurélio Zanote, coordenador do programa de aprendizagem do Senac São Paulo, acredita que o jovem aprende esses conteúdos na sala de aula, mas precisa da prática para se apropriar deles. “Temos uma experiência piloto, em que os jovens aprendizes desenvolvem um projeto de melhoria da área em que atuam na empresa, a partir de sua própria análise dos processos. No final

do contrato de aprendizagem, eles apresentam o projeto para a empresa. Tem sido um exercício muito gratificante, pois o jovem se posiciona e descobre suas próprias possibilidades.”

Eliane Araque dos Santos, subprocuradora geral da Procuradoria Geral do Ministério Público do Trabalho (MPT), ressalta o fato de a Lei de Aprendizagem apontar para uma formação profissional mais rica, ampla e profunda:

“ Ela não prepara o jovem só para exercer uma função, mas para compreender o processo produtivo e o mercado no qual ele está inserido. ”

O Senai São Paulo vem trabalhando nesta direção, pensando os seus cursos de aprendizagem não mais com o foco em ocupações específicas, como era antigamente, mas em uma formação mais abrangente, que ofereça abertura e mobilidade.

Walter Vicioni, diretor técnico do Senai São Paulo, acredita que a educação deva ter a perspectiva do amanhã. “O mercado de trabalho está em constante mutação e o que se busca, cada vez mais, é o profissional eclético, capaz de reagir frente às mudanças, se reposicionar e continuar aprendendo. Temos de ter um processo educacional conseqüente, que prepare o jovem para realizar tarefas com certo nível de complexidade e com perspectiva de futuro.”

A Lei de Aprendizagem ampliou as possibilidades de formação do jovem, ao permitir que as escolas técnicas e as organizações não-governamentais também assumissem esse papel, que era exclusivo do Sistema S (Senai, Senac, Senar, Senat e Sescop), vinculado às necessidades dos diversos setores econômicos. A ampliação beneficiou a população mais vulnerável, que é o foco de atuação da maioria das organizações não-governamentais (ONGs).

Os Conselhos Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente estão trabalhando para viabilizar a aprovação dos programas das ONGs, condição legal para que elas possam atuar na formação profissional dos jovens. O próprio Sistema S e as escolas técnicas estão modificando as estruturas dos seus cursos, num processo de adequação às novas exigências da lei.



Senac São Paulo

Encontrando o ponto de equilíbrio entre estudo e trabalho

O que é relevante para o jovem em termos de aprendizagem? Como fazer um curso que seja bom para todos os setores de negócios e que seja adequado para adolescentes com idades que variam dos 14 aos quase 18 anos e diversos níveis de escolaridade?

Para Marco Aurélio Zanote, coordenador estadual do projeto de aprendizagem do Senac São Paulo, a resposta é tão simples quanto significativa:

**“ Nosso olhar é sobre a vida dos adolescentes.
Se conseguirmos fazer alguma diferença positiva
na vida deles, teremos feito um bom trabalho. ”**

A proposta do Curso de Aprendizagem não é formar técnicos, e sim, pessoas capazes para o trabalho. Por isso, o primeiro módulo do curso trabalha valores pessoais: ética, responsabilidade, relacionamento, expressão oral e escrita e postura individual. São competências importantes para a vida. No segundo e terceiro módulos, trabalham-se questões mais afins ao trabalho, tais como habilidades de vendas, telemarketing e gestão empresarial. O curso dura 800 horas, ao longo de dois anos.



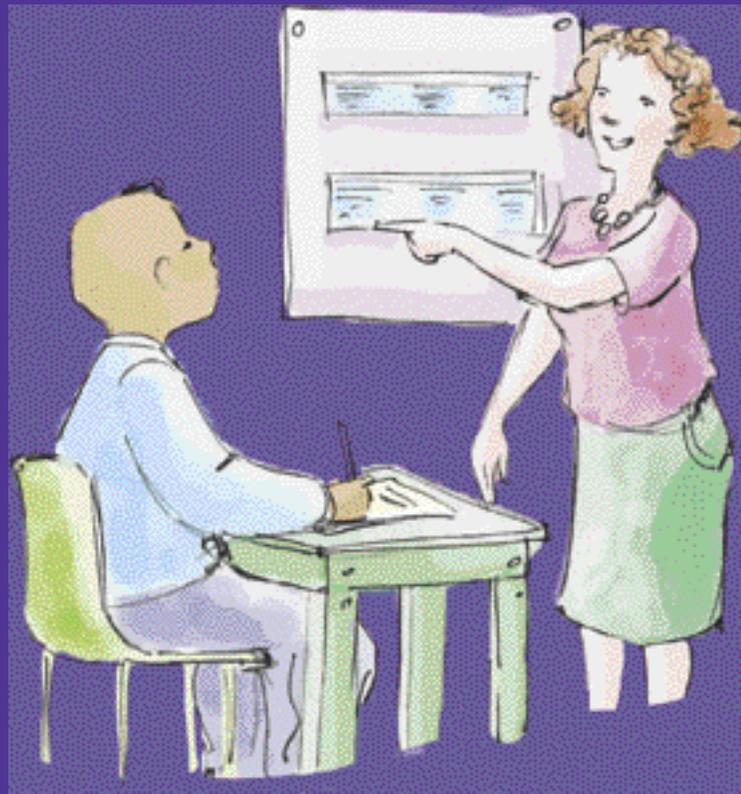
“ Antes de entrar para o Senac eu não tinha noção do que era um ambiente de trabalho, nem sabia como me vestir. Agora eu aprendi a lidar com o público . . . Todos os vendedores me dão muita atenção e já sei até passar peça. ”

Ricardo Avelino da Silva, 15 anos, é aprendiz na D. Paschoal de Jundiaí/SP

Vale lembrar que a maioria dos aprendizes tem uma jornada tripla: frequenta a escola à noite e tem o dia ocupado com a aprendizagem prática e teórica. Para não sobrecarregá-los, o Senac São Paulo propõe uma rotina de três horas de educação teórica, três vezes por semana, alternada com seis horas de educação na empresa, nos outros três dias. O ritmo tem se revelado excelente, melhorando até o rendimento escolar.

Marco Aurélio ressalta a importância da vivência prática e atribui um valor pedagógico ao papel da empresa. É nas empresas que os adolescentes têm a oportunidade de usar o que aprenderam, descobrir suas afinidades e identificar a área onde gostariam de trabalhar. A médio e longo prazo, isto acaba se transformando em vantagem para a própria empresa, que, ao término do contrato de aprendizagem, tem a oportunidade de colocar o adolescente na área mais adequada às suas habilidades e interesses, onde ele poderá desenvolver todo o seu potencial.

As empresas vêm, cada vez mais, percebendo o lado positivo desta experiência, tanto que 85% dos aprendizes formados pelo Senac São Paulo têm sido efetivados após o término do contrato de aprendizagem. Eduardo da Silva Abramo, 18 anos, foi um deles. Ao terminar o seu contrato de aprendiz, foi efetivado como auxiliar administrativo na Irmãos Russi, uma rede de supermercados de Jundiaí. “Foi puxado agüentar esses dois anos, mas eu sei que as coisas não vêm do nada. As empresas dão muito mais oportunidade para quem tem experiência e o curso de aprendiz faz toda a diferença”, diz.



Núcleo Rotary de Aprendizagem Profissional – Nurap

O papel social dos pequenos e microempresários

Quando abrem-se as inscrições para um novo curso de formação no Núcleo Rotary de Aprendizagem Profissional – Nurap, a notícia espalha-se rapidamente pela periferia da zona sul da cidade de São Paulo. A afluência de adolescentes é grande, pois eles sabem que ali terão apoio à sua educação e à sua saúde, e a perspectiva de um emprego digno.

O curso de formação do Nurap antecede o contrato de aprendizagem, pois ele desenvolve habilidades básicas fundamentais para entrar no mundo do trabalho. São 600 horas técnicas, ao longo de seis meses. Só então começa o contrato de aprendizagem, em parceria com empresas colaboradoras. É a própria organização que assina a carteira profissional do jovem e acompanha a sua vida no trabalho. São quatro dias por semana na empresa e um dia no Nurap, para rever conhecimentos, identificar dificuldades e avaliar a aprendizagem.

Marisa Vidovix, coordenadora da organização, conta que o curso chegou a este formato ao longo do tempo. “Quando começamos, em 1987, não existia nem o ECA. Seguíamos os princípios básicos da Constituição e o nosso bom senso.” Os adolescentes eram formados e encaminhados para as empresas, seguindo os parâmetros do Termo de Ajustamento de Conduta, do Ministério Público do Trabalho.

Para Marisa, mais importante do que a lei são os princípios éticos de quem atua com o adolescente e o seu olhar sobre a realidade. “A Lei de Aprendizagem, por exemplo, fala em alternância entre teoria e prática, mas de que forma: diária, semanal, mensal? A entidade tem de ver o que é viável. Não dá para imaginar que o adolescente vai conseguir se locomover para três lugares diferentes, num trânsito caótico como o de São Paulo, e cumprir uma jornada tripla com um bom aproveitamento. Daí o nosso modelo de quatro dias na empresa e um dia no Nurap.”

Em relação à educação escolar, a lei pressupõe que o adolescente esteja cursando o ensino fundamental. O Nurap vai além, exigindo a frequência no ensino médio, numa clara tentativa de melhorar a formação básica da população de periferia.

A organização também atua no sentido de conscientizar pequenos e microempresários, mostrando a eles os benefícios de contratar aprendizes, embora a lei não os obrigue a isso. É uma oportunidade dessas empresas cumprirem o seu papel social e de contratarem jovens com uma formação de qualidade. Das 120 empresas parceiras do Nurap, que contratam aprendizes e contribuem para a sustentabilidade da organização, 40% são micro e pequenas empresas. Hoje, o Nurap tem 400 adolescentes aprendizes contratados, atuando nessas empresas.

O Núcleo Rotary de Aprendizagem Profissional (Nurap) é uma organização não-governamental, sem fins lucrativos que faz parte da Rede Nossas Crianças, da Fundação Abrinq



Quatro necessidades da vida de um aprendiz: frequência na escola regular, capacitação na entidade formadora, aprendizagem na empresa e tempo para o lazer

Centro de Profissionalização de Adolescentes – CPA

Educação para o trabalho e pelo trabalho

“Temos apostado na Lei de Aprendizagem como uma alternativa de emancipação do jovem, pois ela oferece possibilidade de formação com geração de renda”, diz Flariston Francisco da Silva, coordenador geral do Centro de Profissionalização de Adolescentes (CPA), organização que atua na formação de jovens na zona leste de São Paulo.

O CPA tem 25 anos. Desde o ano 2000, vem modificando os seus programas para se adequar à Lei de Aprendizagem e trazer novas perspectivas para o adolescente que chega ao mercado de trabalho. Desta forma, os adolescentes aprendizes não são contratados com o intuito de aproveitar uma mão-de-obra barata, e sim, de participar de um movimento diferenciado de construção profissional, capaz de dar aos jovens uma formação para a cidadania e uma qualificação para o trabalho.

Pensando nisso, o CPA criou um programa de aprendizagem em dois módulos. O primeiro é um curso básico de qualificação profissional, com um ano de duração, em que o jovem desenvolve habilidades e competências gerais, para atuar em qualquer área, seja no comércio, na indústria, ou no terceiro setor. É um programa de educação para o trabalho.

O segundo módulo consiste na educação pelo trabalho. É o momento em que o jovem é vinculado a uma empresa e recebe uma formação teórica que é desenhada especialmente para a área onde atuará.

O Banco J.P.Morgan é parceiro do CPA nesta experiência piloto. Em 2002, ele começou com oito aprendizes e em 2003 assumiu 11, com plena aprovação dos colegas, que reconhecem neles pessoas dedicadas e comprometidas com o trabalho. “Quando os jovens passam por uma qualificação profissional antes de iniciarem sua convivência na empresa, o aproveitamento é bem maior, pois eles estão mais preparados. A experiência com o J.P. Morgan vem mostrando isso”, diz Flariston da Silva.

Outra experiência neste sentido acontece dentro do próprio CPA, na Central da Juventude, um dos projetos da organização, que é operada pelos jovens que saíram do programa de qualificação profissional. Ao mesmo tempo em que eles aprendem, abrem oportunidades no mercado de trabalho. Os jovens fazem visitas, divulgam a Lei de Aprendizagem, fazem captação de vagas junto às empresas, via telemarketing, e trabalham na construção de uma página na Internet, cujo objetivo é cadastrar jovens e empresas no Programa Adolescente Aprendiz.

Ministérios e Conselhos

Fazendo cumprir a legislação

Embora o conceito de aprendizagem não seja nada novo, pois ele existe desde a CLT de 1943, a Lei de Aprendizagem (nº 10.097/2000) trouxe algumas alterações que ainda não foram totalmente assimiladas. Roseli Piovezan, chefe de fiscalização da Delegacia Regional do Trabalho de São Paulo (DRT-SP), entende que o momento é de adaptação, das empresas e das instituições formadoras. “A DRT tem procurado informar e conscientizar o empresariado, dando um prazo para que todos se adaptem às novas exigências”, diz.

Os Conselhos Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA) estão trabalhando nas suas resoluções, de modo a definir parâmetros para a legalização dos programas das organizações formadoras.

É um processo que leva algum tempo, mas as coisas têm de ser feitas pelos caminhos da lei e da responsabilidade social. É a opinião de Eliane Araque dos Santos, subprocuradora geral da Procuradoria Geral do Ministério Público do Trabalho: “É preciso dar ao jovem a proteção integral garantida pela Constituição, o direito à educação e à profissionalização garantido pelo ECA, e respeitar as Convenções da OIT sobre as piores formas de trabalho infantil.”



Entrando no mérito da lei, algumas empresas têm tido dificuldades para calcular suas cotas de aprendizes, por não conseguirem identificar quais as funções que demandam aprendizagem. Eliane Araque dos Santos é da opinião de que não é o caso de limitar funções e, sim, de eliminar as atividades proibidas por lei e aquelas que exigem uma formação especializada, de nível técnico ou superior.

A lei refere-se à aprendizagem como a formação técnico-profissional, caracterizada por “atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva no ambiente de trabalho”. Tendo isso em mente, as empresas têm a oportunidade de escolher de acordo com as suas necessidades e as tendências do mercado, com o olhar sobre as profissões do futuro.

Quando a empresa se vê como educadora, ela pode aplicar a lei de forma muito positiva, favorecendo o adolescente em muitas questões. A lei, por exemplo, prevê uma jornada de seis horas para o aprendiz, prolongável até oito horas. Eliane Araque dos Santos acredita que a jornada ideal deveria ser de quatro horas, para dar ao jovem tempo de se dedicar aos estudos e ao lazer. E ela ainda aponta uma outra imperfeição que poderia ser corrigida. A frequência à escola deveria ser obrigatória em qualquer situação, e não apenas para o adolescente que não completou o ensino fundamental, como prevê a legislação.

Órgãos que atuam diretamente na aplicação e fiscalização da Lei de Aprendizagem:

Ministério do Trabalho e Emprego / DRTs

É o órgão executivo a quem compete fiscalizar o trabalho do adolescente aprendiz, verificando o cumprimento da lei nas empresas. Atua por meio das Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs) e subdelegacias, que calculam a cota de aprendizes que cada empresa deve contratar. Nos estados de Minas Gerais, Rio de Janeiro e São Paulo, as DRTs também atuam por meio dos Grupos Especiais de Combate ao Trabalho Infantil e Proteção do Adolescente (Gectipas), cuja função é articular, estabelecer parcerias e representar o Ministério do Trabalho e Emprego junto às organizações ligadas à criança e ao adolescente. Acompanham, avaliam e supervisionam as ações do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (Peti), prestam informações sobre a legislação, fornecem dados sobre a realidade de trabalho da criança e do adolescente e encaminham às organizações governamentais e não-governamentais relatórios de ações fiscais que necessitem de providências.

Ministério Público do Trabalho

É um órgão público independente, cuja atribuição específica é fazer cumprir a legislação trabalhista, em defesa dos direitos e interesses do adolescente no trabalho. Recebe denúncias vindas da DRT relativas ao não cumprimento da Lei de Aprendizagem, esclarece as empresas quanto à legislação, estabelece termos de ajuste de conduta e pode levar a empresa a juízo, caso ela não regularize a sua situação.

Conselhos Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA)

É um órgão imprescindível para a garantia dos direitos. Tem como funções básicas:

- Regular os procedimentos de registro de organizações, de acordo com o artigo 90 do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA)
- Cumprir a Resolução 74 do Conanda (ver anexo), que define que cada Conselho Municipal deve criar uma resolução com parâmetros para a aprovação dos programas das organizações não-governamentais.

Conselhos Tutelares

Cabe a eles cumprir a Resolução 74 do Conanda, fiscalizando a atuação das organizações não-governamentais, identificando situações de violação dos direitos do adolescente aprendiz. Devem comunicar as irregularidades ao CMDCA e às DRTs.



Passo-a-passo

O que as empresas devem fazer para aplicar a Lei de Aprendizagem

1. Conhecer a lei (veja anexo) e, em caso de dúvida, buscar esclarecimentos com as Delegacias Regionais do Trabalho e com o Ministério Público do Trabalho.
2. Ter uma visão clara de sua própria atividade e do seu processo produtivo, de modo a proporcionar ao jovem uma formação técnico-profissional.
3. Entender a aprendizagem como um direito constitucional do jovem, assumindo a sua contratação como uma posição ética e de responsabilidade social.
4. Cumprir a cota estabelecida por lei.
5. Procurar:
 - o Sistema S, se ele estiver vinculado ao seu setor de atuação: a empresa pode selecionar os adolescentes e encaminhá-los para a formação, selecionar jovens já formados ou em formação no próprio Sistema S;
 - uma escola técnica;
 - uma organização não-governamental, certificando-se de que está inscrita no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente e tem o seu projeto de formação depositado junto a este órgão. A empresa pode selecionar os adolescentes e encaminhá-los para a formação, selecionar jovens já formados ou em formação na própria organização.
6. Procurar o Grupo Especial de Combate ao Trabalho Infantil e Proteção do Adolescente (Gectipa), que tem por finalidade a erradicação do trabalho infantil e a garantia dos direitos do trabalhador adolescente, ou a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego. O Gectipa-SP, por exemplo, tem um cadastro dos adolescentes formados no Sistema S e nas escolas técnicas e das vagas existentes nas empresas.

Bibliografia

AÇÃO EDUCATIVA,ASSESSORIA, PESQUISA E INFORMAÇÃO. Adolescência: escolaridade, profissionalização e renda. São Paulo: Ação Educativa , 2002.

ADORNO, Rubens de Camargo Ferreira. Capacitação solidária: um olhar sobre os jovens e sua vulnerabilidade social. São Paulo:AAPCS,2001.

ARIAS, Alfonso Rodriguez. Avaliando a situação ocupacional e dos rendimentos do trabalho dos jovens entre 15 e 24 anos de idade na década de 90. IN: COMISSÃO NACIONAL DE POPULAÇÃO E DESENVOLVIMENTO. Jovens acontecendo na trilha das políticas públicas: volume 2. Brasília:CNPD, 1998.

BOCK,Silvio D. A inserção do jovem no mercado de trabalho. IN:ABRAMO, Helena Wendel (org.),FREITAS, Maria Virgínia de (org.),SPOSITO, Marília Pontes (org.). Juventude em debate. São Paulo: Cortez,2002.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Qualificação profissional de jovens e adolescentes. Brasília: Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional, 1998.

BRUM, Izabel Cristina de Freitas. Cartilha do empregado adolescente. Porto Alegre:DRT-RS,1998.

CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA. Juventude, escola e empregabilidade. São Paulo:CIEE, 2003.

CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA. Programa Adolescente Aprendiz. [www.ciee.org.br/aprendizciee/indexemp.asp]

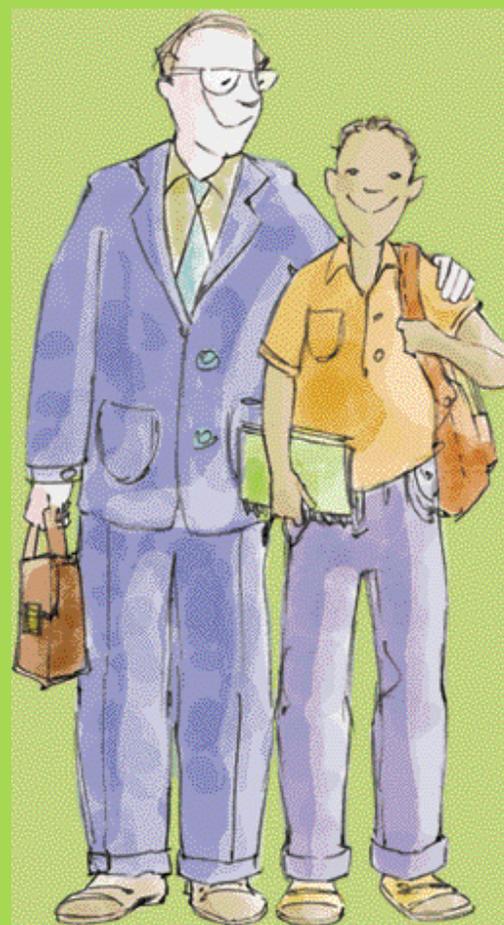
COELHO, Bernardo Leôncio Moura. As alterações no contrato de aprendizagem: considerações sobre a Lei 10.097/2000 (projeto de lei). [s.L.]:[s.n.],2000.

10 MEDIDAS básicas para a infância brasileira. São Paulo:CBMM, Fundação Abrinq, Oficina de Idéias, 1994.

ESTUDO e emprego: um sonho adolescente, um desafio social. Conversa afiada, São Paulo, n.19,mar. 2003.[www.andi.org.br].

FÓRUM ESTADUAL DE ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL E PROTEÇÃO DO ADOLESCENTE NO TRABALHO/SC. O trabalho educativo: a erradicação do trabalho infantil e a proteção do adolescente no trabalho. Florianópolis:[s.n], 1999.

continua ►



FUNDO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA. A voz dos adolescentes. Brasília:UNICEF, 2002.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa nacional por amostra de domicílios - PNAD: trabalho infantil 2001. Rio de Janeiro:IBGE, 2003.

MARCHA GLOBAL CONTRA O TRABALHO INFANTIL. Adolescentes, profissionalização e trabalho: o que muda com a Emenda Constitucional n. 20. Brasília: Marcha Global contra o Trabalho Infantil, 1999.

MARTINS, Heloisa Helena T. Souza. A juventude no contexto da reestruturação produtiva. IN:ABRAMO, Helena Wendel (org.),FREITAS, Maria Virgínia de (org.), SPOSITO, Marília Pontes (org.). Juventude em debate. São Paulo: Cortez, 2002.

OLIVEIRA, Oris de. A aprendizagem empresária do adolescente. São Paulo: 2002. [texto sem dados de publicação]

OLIVEIRA, Oris de. Aprendizagem do adolescente. São Paulo: 2002. [texto sem dados de publicação]

OLIVEIRA, Oris de. O trabalho infanto-juvenil no direito brasileiro. [s.L.]: OIT , 1993.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Crear oportunidades para los jóvenes: el programa de trabajo decente de la OIT. Geneva:OIT, 2000.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Desemprego juvenil no Brasil: em busca de opções à luz de algumas experiências internacionais. Brasília: OIT, 2001.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Fórum Jovem Século XXI: Educação, formação profissional e empregabilidade. Brasília:OIT, 2001.

SÃO PAULO (Estado). Delegacia Regional do Trabalho do Estado de São Paulo. Aprendizagem profissional. [texto sem dados de publicação]

SEMINÁRIO sobre profissionalização de adolescentes e inserção no mercado de trabalho, 11 a 13 de agosto de 1999, Recife. Salvador: PIDMU, União Européia, 1999.

Sites

IBGE: www.ibge.gov.br

ANDI – Agência de Notícias dos Direitos da Infância: www.andi.org.br

Fundação Abrinq: www.fundabrinq.org.br

OIT – Organização Internacional do Trabalho: www.ilo.org/brasil

Ministério Público do Trabalho: www.mpt.gov.br

Ministério do Trabalho e Emprego/DRT: www.mte.gov.br

www.midiativa.tv

Contatos

| | |
|------------------------------------|--|
| Conanda | www.presidencia.gov.br/sedh |
| D. Paschoal | www.dpaschoal.com.br |
| EBF Vaz Indústria e Comércio Ltda. | www.ebf.com.br |
| Fundação ConscienciarTE | www.ada.com.br/conscienciarTE |
| Gectipa | www.mte.gov.br |
| Irmãos Russi | www.russi.com.br |
| Rio Paracatu Mineração | www.riotinto.com.br |
| Senac | www.senac.br |
| Senai | www.senai.br |
| Senar | www.senar.org.br |
| Senat | www.sescoop.org.br |
| Sescoop | www.senat.org.br |
| Volkswagen do Brasil | www.volkswagen.com.br |



O Programa Empresa Amiga da Criança



A Fundação Abrinq pelos Direitos da Criança e do Adolescente é uma organização civil sem fins lucrativos, instituída em 1990, que tem como missão promover a defesa dos direitos e o exercício da cidadania da criança e do adolescente. Uma das iniciativas da organização é o Programa Empresa Amiga da Criança, cujo objetivo é engajar empresas para uma atuação social em favor da criança e do adolescente. O Programa reconhece, por meio do Selo Empresa Amiga da Criança, empresas que assumem dez compromissos com a infância e adolescência brasileiras:

1. Dizer não ao trabalho infantil, não empregando menores de 16 anos, exceto na condição de aprendizes e só a partir dos 14 anos.
2. Respeitar o jovem trabalhador, não empregando menores de 18 anos em atividades noturnas, perigosas ou insalubres.
3. Alertar seus fornecedores, por meio de cláusula contratual ou outros instrumentos, que uma denúncia comprovada de trabalho infantil pode causar rompimento da relação comercial.
4. Fornecer creche ou auxílio-creche para os filhos de funcionários.
5. Assegurar que os funcionários matriculem seus filhos menores de 18 anos no ensino fundamental e empreender esforços para que todos frequentem a escola.
6. Incentivar e auxiliar as funcionárias gestantes a realizar o pré-natal e orientar todas as funcionárias sobre a importância dessa medida.
7. Estimular a amamentação, dando condições para que as funcionárias possam amamentar seus filhos até no mínimo os 6 meses de idade.
8. Orientar seus funcionários a fazer o registro de nascimento dos seus filhos.
9. Fazer investimento social na criança ou adolescente, compatível com o porte da empresa, conforme estabelecido pela Fundação Abrinq.
10. Contribuir para o Fundo de Direitos da Criança e do Adolescente, com o equivalente a 1% do imposto de renda devido, conforme estimativa de lucro tributável da empresa no exercício.

Para conhecer
mais sobre o Programa
Empresa Amiga da
Criança, visite o site:
www.fundabrinq.org.br/peac





Se eu não tivesse vindo para a Fundação (Conscienciarte), acho que eu não estaria envolvido com coisas boas. Eu vivia na rua sem fazer nada, não tinha nada para fazer e tinha total desinteresse pela escola, o que é muito ruim. Na empresa é muito bom, já passei por três áreas.

As pessoas cometem erros. Mas isso não importa. Errado é persistir no erro e se largar, dizendo que a vida não dá oportunidades. Isso não é verdade: está cheio de portas abertas. A gente tem de ter vontade de entrar.

Meu sonho é constituir família e dar tudo de bom para ela. Aqui tudo é muito difícil. Mas tem coisas para fazer. Sou representante do Grupo de Jovens da cidade – são 60 jovens, mais uma advogada e uns professores da universidade. Nosso trabalho é conscientizar a juventude e a sociedade sobre direitos. E o nosso grupo está cada dia maior. Tiramos muitos jovens da marginalidade. Fazemos palestras, oficinas, ruas de lazer e movimentos em defesa do meio ambiente. Agora, tem um grupo que vai para Brasília para reivindicar a preservação da reserva florestal da cidade, que está totalmente abandonada pelo poder público. ”



Darlon Lima Silva, 16 anos,
aprendiz na Rio Paracatu Mineração, de Minas Gerais, recebe
a formação teórica na Fundação Conscienciarte



Rua Lisboa,224 – 05413-000 – São Paulo/SP

peac@fundabrinq.org.br

www.fundabrinq.org.br



DECRETO Nº 2.208, DE 17 DE ABRIL DE 1997

Regulamenta o §2º do art. 36 e os arts. 39 a 42 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

Art. 1º A educação profissional tem por objetivos:

- I - promover a transição entre a escola e o mundo do trabalho, capacitando os jovens e adultos com conhecimentos e habilidades gerais e específicas para o exercício de atividades produtivas;
- II - proporcionar a formação de profissionais, aptos a exercerem atividades específicas no trabalho, com escolaridade correspondente aos níveis médio, superior e de pós-graduação;
- III - especializar, aperfeiçoar e atualizar o trabalhador em seus conhecimentos tecnológicos;
- IV - qualificar, reprofissionalizar e atualizar jovens e adultos trabalhadores, com qualquer nível de escolaridade, visando a sua inserção e melhor desempenho no exercício do trabalho.

Art. 2º A educação profissional será desenvolvida em articulação com o ensino regular ou em modalidades que contemplem estratégias de educação continuada, podendo ser realizada em escolas do ensino regular, em instituições especializadas ou nos ambientes de trabalho.

Art. 3º A educação profissional compreende os seguintes níveis:

- I - básico: destinado à qualificação, requalificação e reprofissionalização de trabalhos, independentes de escolaridade prévia;
- II - técnico: destinado a proporcionar habilitação profissional a alunos matriculados ou egressos de ensino médio, devendo ser ministrado na forma estabelecida por este Decreto;
- III - tecnológico: corresponde a cursos de nível superior na área tecnológica, destinados a egressos do ensino médio e técnico.

Art. 4º A educação profissional de nível básico é modalidade de educação não-formal e duração variável, destinada a proporcionar ao cidadão trabalhador conhecimentos que lhe permitam reprofissionalizar-se, qualificar-se e atualizar-se para o exercício de funções demandadas pelo mundo do trabalho, compatíveis com a complexidade tecnológica do trabalho, o seu grau de conhecimento técnico e o nível de escolaridade do aluno, não estando sujeita à regulamentação curricular.

§1º As instituições federais e as instituições públicas e privadas sem fins lucrativos, apoiadas financeiramente pelo Poder Público, que ministram educação profissional deverão, obrigatoriamente, oferecer cursos profissionais de nível básico em sua programação, abertos a alunos das redes públicas e privadas de educação básica, assim como a trabalhadores com qualquer nível de escolaridade.

§2º Aos que concluírem os cursos de educação profissional de nível básico será conferido certificado de qualificação profissional.



ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE - ECA

Lei n.º 8.069, de 13 de julho de 1990

Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências.

TÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a proteção integral à criança e ao adolescente.

Art. 2º Considera-se criança, para os efeitos desta Lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos, e adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade.

Parágrafo Único - Nos casos expressos em lei, aplica-se excepcionalmente este Estatuto às pessoas entre dezoito e vinte e um anos de idade.

Art. 3º A criança e o adolescente gozam de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se-lhes, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, a fim de lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade.

Art. 4º É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do Poder Público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.

Parágrafo Único - A garantia de prioridade compreende:

- a) primazia de receber proteção e socorro em quaisquer circunstâncias;
- b) precedência do atendimento nos serviços públicos ou de relevância pública;
- c) preferência na formulação e na execução das políticas sociais públicas;
- d) destinação privilegiada de recursos públicos nas áreas relacionadas com a proteção à infância e à juventude.

Art. 5º Nenhuma criança ou adolescente será objeto de qualquer forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão, punido na forma da lei qualquer atentado, por ação ou omissão, aos seus direitos fundamentais.

Art. 6º Na interpretação desta Lei levar-se-ão em conta os fins sociais e a que ela se dirige, as exigências do bem comum, os direitos e deveres individuais e coletivos, e a condição peculiar da criança e do adolescente como pessoas em desenvolvimento.



CAPÍTULO V – DO DIREITO À PROFISSIONALIZAÇÃO E À PROTEÇÃO NO TRABALHO

Art. 61 A proteção ao trabalho dos adolescentes é regulada por legislação especial, sem prejuízo do disposto nesta Lei.

Art. 62 Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor.

Art. 63 A formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios:

- I – garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular;
- II – atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente;
- III – horário especial para o exercício das atividades.

Art. 66 Ao adolescente portador de deficiência é assegurado trabalho protegido.

Art. 67 Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado trabalho:

- I – noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte;
- II – perigoso, insalubre ou penoso;
- III – realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social;
- IV – realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

Art. 68 O programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não-governamental sem fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada.

Parágrafo 1º – Entende-se por trabalho educativo a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo.

Parágrafo 2º – A remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo.

Art. 69 O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros:

- I – respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;
- II – capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

Instrução Normativa nº 26,
de 18 de dezembro de 2001

A Secretária de Inspeção do Trabalho, no uso de suas atribuições legais e considerando o disposto no art. 3º da Portaria nº 702, de 18 de dezembro de 2001, resolve:

I - DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Art. 1º O contrato de aprendizagem, conforme conceituado no art. 428 da CLT, é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 anos e menor de 18 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

§1º O prazo de duração do contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos, como disciplina o art. 428, § 3º, da CLT.

§2º O contrato deverá indicar expressamente o curso, objeto da aprendizagem, a jornada diária, a jornada semanal, a remuneração mensal, o termo inicial e final do contrato.

§3º São condições de validade do contrato de aprendizagem, em observância ao contido no art. 428, § 1º, da CLT:

I - registro e anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS);

II - matrícula e frequência do aprendiz à escola de ensino regular, caso não tenha concluído o ensino obrigatório;

III - inscrição do aprendiz em curso de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de

entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, nos moldes do art. 430 da CLT;

IV - existência de programa de aprendizagem, desenvolvido através de atividades teóricas e práticas, contendo os objetivos do curso, conteúdos a serem ministrados e a carga horária.

§4º O cálculo da quantidade de aprendizes a serem contratados terá por base o número total de empregados em todas as funções existentes no estabelecimento que demandem

formação profissional, excluindo-se aquelas que exijam habilitação profissional de nível técnico ou superior.

Art. 2º Ao empregado aprendiz é garantido o salário mínimo hora, considerado para tal fim o valor do salário mínimo hora fixado em lei, salvo condição mais benéfica garantida ao aprendiz em instrumento normativo ou por liberalidade do empregador.

Art. 3º A duração da jornada do aprendiz não excederá de 6 (seis) horas diárias, nelas incluídas as atividades teóricas e/ou práticas, vedadas a prorrogação e a compensação da jornada, inclusive nas hipóteses previstas nos incisos I e II do art. 413 da CLT.

§1º O limite da jornada diária poderá ser de até 8 (oito) horas para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, desde que nelas sejam incluídas as atividades teóricas.

§2º Na hipótese de a empresa utilizar regime de compensação para supressão do sábado, tal compensação não poderá ser aplicada à jornada do empregado aprendiz, por força do disposto no "caput" do art. 432 da CLT.

Art. 4º As férias do empregado aprendiz deverão coincidir com um dos períodos das férias escolares do ensino regular quando solicitado, em conformidade com o §2º do art. 136 da CLT, sendo vedado o parcelamento, nos termos do §2º do art. 134 da CLT.

Art. 5º A alíquota do depósito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS – será de 2% (dois por cento) da remuneração paga ou devida ao empregado aprendiz, em conformidade com o §7º do art. 15 da Lei n.º 8.036/90.

II - DAS ESCOLAS TÉCNICAS E DAS ENTIDADES SEM FINS LUCRATIVOS

Art. 6º As Escolas Técnicas de Educação e as entidades sem fins lucrativos poderão atender a demanda dos estabelecimentos por formação técnico profissional se verificada, junto aos Serviços Nacionais de Aprendizagem, inexistência de cursos ou insuficiência de oferta de vagas, em face do disposto no art. 430, inciso I, da CLT.

Art. 7º Os Auditores-Fiscais do Trabalho verificarão se as entidades sem fins lucrativos que contratam aprendizes, em conformidade com o art. 431 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, efetuaram o devido registro e a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS e, se estão assegurando os demais direitos trabalhistas e previdenciários oriundos da relação de emprego especial de aprendizagem, examinando, ainda:

I - a existência de certificado de registro da entidade sem fins lucrativos no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, como entidade que objetiva à assistência ao adolescente e à educação profissional;

II - a existência de programa de aprendizagem contendo, no mínimo, objetivos do curso, conteúdos a serem desenvolvidos e carga horária prevista;

III - declaração de frequência escolar do aprendiz no ensino regular;

IV - contrato ou convênio firmado entre a entidade e o estabelecimento tomador dos serviços para ministrar a aprendizagem; e

V - os contratos de aprendizagem firmados entre a entidade e cada um dos aprendizes.



Parágrafo único: Deverão constar nos registros e nos contratos de aprendizagem a razão social, o endereço e o número de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica - CNPJ da empresa tomadora dos serviços de aprendizagem, que estiver atendendo a obrigação estabelecida no artigo 429 da CLT.

Art. 8º Persistindo irregularidades nas entidades sem fins lucrativos, após esgotadas as ações administrativas para saná-las, o Auditor-Fiscal do Trabalho deverá encaminhar relatório circunstanciado à autoridade regional competente, por intermédio de sua chefia imediata, para providências das devidas comunicações ao Conselho Tutelar, ao Ministério Público Estadual, ao Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente e ao Ministério Público do Trabalho.

III - DO PLANEJAMENTO DA AÇÃO FISCAL

Art. 9º Para efeito de fiscalização da obrigatoriedade de contratação de aprendizes, caberá ao Grupo Especial de Combate ao Trabalho Infantil e de Proteção ao Trabalhador Adolescente – GECTIPA, identificar a oferta de cursos e vagas pelas instituições de aprendizagem, e a demanda de aprendizes por parte dos estabelecimentos.

Art. 10º A demanda de aprendizes será identificada por atividade econômica, em cada município, a partir dos dados oficiais do Governo Federal, tais como RAIS e CAGED, excluindo-se as microempresas e empresas de pequeno porte, dispensadas do cumprimento do art. 429 da CLT, conforme previsto no art. 11 da Lei n.º 9.841, de 05 de outubro de 1999.

Art. 11 Sempre que as Chefias de Fiscalização entenderem conveniente, sem prejuízo da ação fiscal direta, será adotada a notificação via postal - fiscalização indireta - para convocar, individual ou coletivamente, os empregadores a apresentarem documentos, em dia e hora previamente fixadas, a fim de comprovarem a regularidade da contratação de empregados aprendizes, conforme determina o art. 429 da CLT.

§1º No procedimento de notificação via postal será utilizado, como suporte instrumental, sistema informatizado de dados destinado a facilitar a identificação dos estabelecimentos obrigados a contratar aprendizes.

Art. 12 A Chefia de Fiscalização do Trabalho designará, ouvido o GECTIPA, Auditores-Fiscais do Trabalho para realizarem a fiscalização indireta para o cumprimento da aprendizagem.

Art. 13 Verificada a falta de correlação entre as atividades executadas pelo aprendiz e as previstas no programa de aprendizagem, configurar-se-á o desvio de finalidade da aprendizagem. O Auditor-Fiscal do Trabalho deverá promover as ações necessárias para adequar o aprendiz ao programa, sem prejuízo das medidas legais pertinentes.

Art. 14 A aprendizagem somente poderá ser realizada em ambientes adequados ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, devendo o Auditor-Fiscal do Trabalho realizar inspeção tanto na entidade responsável pela aprendizagem quanto no estabelecimento do empregador.

§1º Os ambientes de aprendizagem devem oferecer condições de segurança e saúde, em conformidade com as regras do art. 405 da CLT, e das Normas Regulamentadoras, aprovadas pela Portaria n.º 3.214/78.

§2º Constatada a inadequação dos ambientes de aprendizagem às condições de proteção ao trabalho de adolescentes, deverá o Auditor-Fiscal do Trabalho promover ações destinadas a regularizar a situação, sem prejuízo de outras medidas legais cabíveis, comunicando o fato às entidades responsáveis pela aprendizagem e ao GECTIPA da respectiva unidade da Federação.

Art. 15 O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 18 (dezoito) anos.

Art. 16 São hipóteses de rescisão antecipada do contrato de aprendizagem:

- I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
- II - falta disciplinar grave nos termos do art. 482 da CLT;
- III - ausência injustificada à escola regular que implique perda do ano letivo; e,
- IV - a pedido do aprendiz.

§1º A hipótese do inciso I somente ocorrerá mediante manifestação da entidade executora da aprendizagem, a quem cabe a sua supervisão e avaliação, após consulta ao estabelecimento onde se realiza a aprendizagem.

§2º A hipótese do inciso III será comprovada através da apresentação de declaração do estabelecimento de ensino regular.

§3º Nas hipóteses de rescisão antecipada do contrato de aprendizagem não se aplicam os artigos 479 e 480 da CLT, que tratam da indenização, por metade, da remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Art. 17 Persistindo irregularidades quanto à aprendizagem e esgotadas no âmbito da fiscalização as medidas legais cabíveis, deverá ser encaminhado relatório à autoridade regional do Ministério do Trabalho e Emprego, por intermédio da chefia imediata, para que aquela promova as devidas comunicações ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério Público Estadual.

Art. 18 Caso existam indícios de infração penal, o Auditor-Fiscal do Trabalho deverá relatar o fato à autoridade regional, por intermédio da chefia imediata, que de ofício comunicará ao Ministério Público Federal ou Estadual.

Art. 19 Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

Vera Olímpia Gonçalves



LEI DE DIRETRIZES E BASES DA EDUCAÇÃO NACIONAL - LDB

Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I – DA EDUCAÇÃO

Art. 1º A educação abrange os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais.

Parágrafo 1º Esta Lei disciplina a educação escolar, que se desenvolve, predominantemente, por meio do ensino, em instituições próprias.

Parágrafo 2º A educação escolar deverá vincular-se ao mundo do trabalho e à prática social.

TÍTULO II – DOS PRINCÍPIOS E FINS DA EDUCAÇÃO NACIONAL

Art. 2º A educação, dever da família e do Estado, inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana, tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

TÍTULO V – DOS NÍVEIS E DAS MODALIDADES DE EDUCAÇÃO E ENSINO

Capítulo III – Da Educação Profissional

Art. 39 A educação profissional, integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, conduz ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva.

Parágrafo único – O aluno matriculado ou egresso do ensino fundamental, médio e superior, bem como o trabalhador em geral, jovem ou adulto, contará com a possibilidade de acesso à educação profissional.

Art. 40 A educação profissional será desenvolvida em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho.

Art. 41 O conhecimento adquirido na educação profissional, inclusive no trabalho, poderá ser objeto de avaliação, reconhecimento e certificação para prosseguimento ou conclusão de estudos.

Parágrafo único – Os diplomas de cursos de educação profissional de nível médio, quando registrados, terão validade nacional.

Art. 42 As escolas técnicas e profissionais, além dos seus cursos regulares, oferecerão cursos especiais, abertos à comunidade, condicionada a matrícula à capacidade de aproveitamento e não necessariamente ao nível de escolaridade



LEI DE APRENDIZAGEM

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Os arts. 402, 403, 428, 429, 430, 431, 432 e 433 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com a seguinte redação:

Art. 402 Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos." (NR)

"....."

Art. 403 É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos." (NR)

Parágrafo único – O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola." (NR)

a) revogada;"

b) revogada."

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 1º de maio de 1943.

Art. 428 Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação." (NR)

"§1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica." (AC)

"§2º Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora." (AC)

"§3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos." (AC)

"§4º A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho." (AC)

Art. 429 Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional." (NR)

a) revogada;"

b) revogada."

"§1º A. O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional." (AC)

"§1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz." (NR)



Art. 430 Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber: (NR)

"I - Escolas Técnicas de Educação." (AC)

"II - Entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente." (AC)

"§1º 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." (AC)

"§2º Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional." (AC)

"§3º O Ministério do Trabalho e Emprego fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso II deste artigo." (AC)

Art. 431 A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas no inciso II do art. 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços." (NR)

"a) revogada;"

"b) revogada;"

"c) revogada;"

"Parágrafo único." (VETADO)

Art. 432 A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada." (NR)

"§1º. O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica." (NR)

"§2º. Revogado."

Art. 433 O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar dezoito anos, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses: (NR)

"a) revogada;"

"b) revogada;"

"I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;" (AC)

"II - falta disciplinar grave;" (AC)

"III - ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou" (AC)

"IV - a pedido do aprendiz." (AC)

"Parágrafo único. Revogado."

"§2º. Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 desta Consolidação às hipóteses de extinção do contrato mencionadas neste artigo." (AC)

Art. 2º O art. 15 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigorar acrescido do seguinte §7º:

"§7º Os contratos de aprendizagem terão a alíquota a que se refere o caput deste artigo reduzida para dois por cento." (AC)

Art. 3º São revogados o art. 80, o § 1º do art. 405, os arts. 436 e 437 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 19 de dezembro de 2000
179º da Independência e 112º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO
Francisco Dornelles

AC = Acréscimo
NR = Nova redação



modelo de contrato para aprendiz com registro
na empresa, sugerido pela DRT de São Paulo no Manual
de Orientação "Aprendizagem Profissional"

CONTRATO DE APRENDIZAGEM

(Lei nº 10.097 de 19 de dezembro de 2000)

Pelo presente instrumento, entre as partes....., CNPJ nº....., com sede na , bairro , município de , Estado , neste ato representada por seu responsável legal, doravante designado EMPREGADOR e o(a) adolescente , residente na , bairro , município de , Estado , portador(a) da Carteira de Trabalho e Previdência Social nº , série , neste ato assistido, designado APRENDIZ, fica justo e acertado o seguinte:

Cláusula 1ª – O EMPREGADOR admite como APRENDIZ, conforme dispõe o artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho e Lei 10.097, comprometendo-se a proporcionar matrícula e frequência no curso de , mantido pelo(a) (nome e endereço da entidade em que será realizada a aprendizagem teórica).

Cláusula 2ª – A aprendizagem que se refere a cláusula anterior será desenvolvida em dois ambientes: uma em unidade de formação profissional, que proporcionará programa de aprendizagem técnico-profissional metódico e outra na empresa empregadora, onde desenvolverá tarefas de prática profissional em ambiente compatível com sua idade e com a aprendizagem metódica por ele recebida na escola.

Cláusula 3ª – A duração do contrato será de....., período não superior a dois anos, ininterruptos, iniciando em/...../..... e concluindo em/...../....., com jornada diária de (total de horas, incluindo as do curso), de a (dias da semana), perfazendo o total de horas semanais, compreendendo as atividades nos dois ambientes da cláusula anterior, respeitados os direitos trabalhistas previstos na CLT, especificamente no que se refere às férias, que devem sempre coincidir com o período de prática profissional e com as férias escolares. No período de férias do curso teórico não coincidente com as férias do APRENDIZ na empresa, este poderá cumprir a jornada diária na sua totalidade na empresa.

Cláusula 4ª – A jornada de trabalho diária do APRENDIZ compreenderá horas (nº de horas das aulas teóricas), de a (dias da semana), no local especificado na cláusula 1ª, das às , acrescida de horas (nº de horas na empresa), para prática profissional simultânea, a ser desenvolvida na (endereço da empresa), no horário das às , de a (dias da semana).

Cláusula 5ª – O salário do APRENDIZ não será, em hipótese alguma, inferior ao salário mínimo hora, multiplicado pelo número de horas contratadas, conforme previsto em Lei, salvo na condição mais favorável ou existência de piso da categoria aprovado em Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo.

Cláusula 6ª – O presente contrato de aprendizagem com prazo determinado pressupõe a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social conforme artigo 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Cláusula 7ª – A(O) (nome da entidade em que será realizada a aprendizagem teórica) enviará ao



EMPREGADOR, no início de cada mês, a frequência do APRENDIZ às aulas e o seu aproveitamento em períodos estabelecidos no programa de aprendizagem em que estiver matriculado.

Cláusula 8ª – Este contrato se extinguirá ao seu término ou quando o APRENDIZ completar dezoito anos, ou, ainda, antecipadamente nas seguintes hipóteses previstas no artigo 433 da CLT:

- a) desempenho insuficiente ou inadaptação do APRENDIZ (hipótese que somente ocorrerá mediante manifestação da entidade executora da aprendizagem, a quem cabe a sua supervisão e avaliação, após consulta ao estabelecimento onde se realiza a aprendizagem prática);
- b) falta disciplinar grave;
- c) ausências injustificadas à escola regular que impliquem perda do ano letivo (comprovadas através de apresentação de declaração do estabelecimento do ensino regular);
- d) a pedido do APRENDIZ.

Cláusula 9ª – O APRENDIZ se obriga a frequentar regularmente as aulas e demais atos escolares, na entidade (nome da entidade em que será realizada a aprendizagem teórica) em que estiver matriculado, bem como cumprir o regimento e disposições disciplinares.

Cláusula 10ª (cláusula obrigatória para aprendiz que não concluiu o ensino fundamental) – O APRENDIZ encontra-se devidamente matriculado na (nome da escola) sériedo ensino, comprometendo-se o EMPREGADOR a acompanhar a frequência às aulas do ensino regular.

Cláusula 11ª – O APRENDIZ se obriga a obedecer às normas e regulamentos de segurança adotados durante as fases de realização do período de prática profissional.

E por acharem justos e contratados, assinam o presente instrumento na presença de testemunhas, abaixo-nomeadas.

.....,dede.....

.....
Empregador (responsável legal)

.....
Aprendiz

.....
Entidade (responsável legal)

.....
Responsável pelo(a) adolescente

Testemunhas:

.....
Nome
RG nº

.....
Nome
RG nº



modelo de contrato para aprendiz com registro
na entidade, sugerido pela DRT de São Paulo no Manual
de Orientação "Aprendizagem Profissional"

CONTRATO DE APRENDIZAGEM (Lei nº 10.097 de 19 de dezembro de 2000)

Pelo presente instrumento, entre as partes,(nome da entidade), CNPJ nº....., com sede na, bairro, município de, Estado, neste ato representada por seu responsável legal, doravante designado EMPREGADOR e o(a) adolescente..... residente na, bairro, município de, Estado, portador(a) da Carteira de Trabalho e Previdência Social nº, série, neste ato assistido, designado APRENDIZ, fica justo e acertado o seguinte:

Cláusula 1ª – O EMPREGADOR admite como APRENDIZ, conforme dispõe o artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho e Lei 10.097, comprometendo-se a proporcionar matrícula e frequência no curso de.....

Cláusula 2ª – A aprendizagem que se refere a cláusula anterior será desenvolvida em dois ambientes: uma em unidade de formação profissional, que proporcionará programa de aprendizagem técnico-profissional metódico e outra na empresa, CNPJ nº, com endereço na, no município, Estado, onde desenvolverá tarefas de prática profissional em ambiente compatível com sua idade e com a aprendizagem metódica por ele recebida na entidade.

Cláusula 3ª – A duração do contrato será de, período não superior a dois anos, ininterruptos, iniciando em/...../..... e concluindo em/...../....., com jornada diária de..... (total de horas, incluindo as do curso), de a (dias da semana), perfazendo o total de horas semanais, compreendendo as atividades nos dois ambientes da cláusula anterior, respeitados os direitos trabalhistas previstos na CLT, especificamente no que se refere às férias, que devem sempre coincidir com o período de prática profissional e com as férias escolares. No período de férias do curso teórico não coincidente com as férias do APRENDIZ na empresa, este poderá cumprir a jornada diária na sua totalidade na empresa.

Cláusula 4ª – A jornada de trabalho diária do APRENDIZ compreenderá horas (nº de horas das aulas teóricas), de a (dias da semana), no local especificado na cláusula 1ª, das às, acrescida de horas (nº de horas na empresa), para prática profissional simultânea, a ser desenvolvida na(endereço da empresa), no horário das às, de a (dias da semana).

Cláusula 5ª – O salário do APRENDIZ não será, em hipótese alguma, inferior ao salário mínimo hora, multiplicado pelo número de horas contratadas, conforme previsto em Lei, salvo na condição mais favorável ou existência de piso da categoria aprovado em Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo.

Cláusula 6ª – O presente contrato de aprendizagem com prazo determinado pressupõe a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social conforme artigo 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.



Cláusula 7ª – A(O)(nome da organização em que será realizada a aprendizagem teórica) enviará à empresa, no início de cada mês, a frequência do APRENDIZ às aulas e o seu aproveitamento.

Cláusula 8ª – Este contrato se extinguirá ao seu término ou quando o APRENDIZ completar dezoito anos, ou, ainda, antecipadamente nas seguintes hipóteses previstas no artigo 433 da CLT:

- a) desempenho insuficiente ou inadaptação do APRENDIZ (hipótese que somente ocorrerá mediante manifestação da organização executora da aprendizagem, a quem cabe a sua supervisão e avaliação, após consulta ao estabelecimento onde se realiza a aprendizagem prática);
- b) falta disciplinar grave;
- c) ausências injustificadas à escola regular que impliquem perda do ano letivo (comprovadas através de apresentação de declaração do estabelecimento do ensino regular);
- d) a pedido do APRENDIZ.

Cláusula 9ª – O APRENDIZ se obriga a frequentar regularmente as aulas e demais atos escolares, na organização (nome da organização em que será realizada a aprendizagem teórica) em que estiver matriculado, bem como cumprir o regimento e disposições disciplinares.

Cláusula 10ª (cláusula obrigatória para aprendiz que não concluiu o ensino fundamental) – O APRENDIZ encontra-se devidamente matriculado na (nome da escola) série do ensino comprometendo-se o EMPREGADOR a acompanhar a frequência às aulas do ensino regular.

Cláusula 11ª – O APRENDIZ se obriga a obedecer às normas e regulamentos de segurança adotados durante as fases de realização do período de prática profissional.

E por acharem justos e contratados, assinam o presente instrumento na presença de testemunhas, abaixo-nomeadas.

..... de de

.....
Entidade empregadora (responsável legal)

.....
Aprendiz

.....
Empresa (responsável legal)

.....
Responsável pelo(a) adolescente

Testemunhas:

.....
Nome
RG nº

.....
Nome
RG nº



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

Portaria nº 04
de 21 de março de 2002

A SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO e o DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, no uso das atribuições que lhes são conferidas pelo inciso I do artigo 405 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, resolvem:

Art. 1º O art. 1º da Portaria nº 20, de 13 de setembro de 2001, passa a vigor com a seguinte redação:

Art. 1º Fica proibido o trabalho do menor de 18 (dezoito) anos nas atividades constantes do Anexo I.

§1º A proibição do caput deste artigo poderá ser elidida por meio de parecer técnico circunstanciado, assinado por profissional legalmente habilitado em segurança e saúde no trabalho, que ateste a não exposição a riscos que possam comprometer a saúde e a segurança dos adolescentes, o qual deverá ser depositado na unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego da circunscrição onde ocorrerem as referidas atividades.

§2º Sempre que houver controvérsia quanto à efetiva proteção dos adolescentes envolvidos nas atividades constantes do referido parecer, o mesmo será objeto de análise por Auditor- Fiscal do Trabalho, que tomará as providências legais cabíveis.

§3º A classificação dos locais ou serviços como perigosos ou insalubres decorre do princípio da proteção integral à criança e ao adolescente, não sendo extensiva aos trabalhadores maiores de 18 (dezoito) anos."

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Vera Olímpia Gonçalves Secretária de Inspeção do Trabalho

Juarez Correia de Barros Júnior Diretor do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho

Publicada no D.O.U, de 22 de março de 2002.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

Portaria n.º 20

de 13 de setembro de 2001

A SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO e o DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, no uso das atribuições que lhes são conferidas pelo inciso I do artigo 405 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, resolvem:

Art. 1º Fica proibido o trabalho do menor de 18 (dezoito) anos nas atividades constantes do ANEXO I.

Parágrafo único – A classificação dos locais ou serviços como perigosos ou insalubres decorre do princípio da proteção integral à criança e ao adolescente, não sendo extensiva aos trabalhadores maiores de 18 anos.

Art. 2º Os trabalhos técnico ou administrativos serão permitidos, desde que realizados fora das áreas de risco à saúde e à segurança.

Art. 3º Revoga-se a Portaria n.º 06, de 05 de fevereiro de 2001.

Art. 4º Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Vera Olímpia Gonçalves Secretária de Inspeção do Trabalho

Juarez Correia Barros Júnior Diretor do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho

anexo i

Quadro descritivo dos locais e serviços considerados perigosos ou insalubres para menores de 18 (dezoito) anos:

1. trabalhos de afiação de ferramentas e instrumentos metálicos em afiadora, rebolo ou esmeril, sem proteção coletiva contra partículas volantes.
2. trabalhos de direção de veículos automotores e direção, operação, manutenção ou limpeza de máquinas ou equipamentos, quando motorizados e em movimento, a saber: tratores e máquinas agrícolas, máquinas de laminação, forja e de corte de metais, máquinas de padaria como misturadores e cilindros de massa, máquinas de fatiar, máquinas em trabalhos com madeira, serras circulares, serras de fita e guilhotinas, esmeris, moinhos, cortadores e misturadores, equipamentos em fábricas de papel, guindastes ou outros similares, sendo permitido o trabalho em veículos, máquinas ou equipamentos parados, quando possuírem sistema que impeça o seu acionamento acidental.
3. trabalhos na construção civil ou pesada.
4. trabalhos em cantarias ou no preparo de cascalho.
5. trabalhos na lixa nas fábricas de chapéu ou feltro.
6. trabalhos de jateamento em geral, exceto em processos enclausurados.
7. trabalhos de douração, prateação, niquelação, galvanoplastia, anodização de alumínio, banhos metálicos ou com desprendimento de fumos metálicos.
8. trabalhos na operação industrial de reciclagem de papel, plástico ou metal.
9. trabalhos no preparo de plumas ou crinas.
10. trabalhos com utilização de instrumentos ou ferramentas de uso industrial ou agrícola com riscos de perfurações e cortes, sem proteção capaz de controlar o risco.
11. trabalhos no plantio, com exceção da limpeza, nivelamento de solo e desbrote; na colheita, beneficiamento ou industrialização do fumo.
12. trabalhos em fundições em geral.
13. trabalhos no plantio, colheita, beneficiamento ou industrialização do sisal.
14. trabalhos em tecelagem.
15. trabalhos na coleta, seleção ou beneficiamento de lixo.
16. trabalhos no manuseio ou aplicação de produtos químicos de uso agrícola ou veterinário, incluindo limpeza de equipamentos, descontaminação, disposição ou retorno de recipientes vazios.
17. trabalhos na extração ou beneficiamento de mármore, granitos, pedras preciosas, semi-preciosas ou outros bens minerais.
18. trabalhos de lavagem ou lubrificação de veículos automotores em que se utilizem solventes orgânicos ou inorgânicos, óleo diesel, desengraxantes ácidos ou básicos ou outros produtos derivados de óleos minerais.
19. trabalhos com exposição a ruído contínuo ou intermitente, acima do nível de ação previsto na legislação pertinente em vigor, ou a ruído de impacto.
20. trabalhos com exposição a radiações ionizantes.
21. trabalhos que exijam mergulho.
22. trabalhos em condições hiperbáricas.
23. trabalhos em atividades industriais com exposição a radiações não-ionizantes (microondas, ultravioleta ou laser).
24. trabalhos com exposição ou manuseio de arsênio e seus compostos, asbestos, benzeno, carvão mineral, fósforo e seus compostos, hidrocarbonetos ou outros compostos de carbono, metais pesados (cádmio, chumbo, cromo e mercúrio) e seus compostos, silicatos, ou substâncias cancerígenas, conforme classificação da Organização Mundial de Saúde.
25. trabalhos com exposição ou manuseio de ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromídrico, fosfórico e picrico.

26. trabalhos com exposição ou manuseio de álcalis cáusticos.
27. trabalhos com retirada, raspagem a seco ou queima de pinturas.
28. trabalhos em contato com resíduos de animais deteriorados ou com glândulas, vísceras, sangue, ossos, couros, pêlos ou dejeções de animais.
29. trabalhos com animais portadores de doenças infecto-contagiosas.
30. trabalhos na produção, transporte, processamento, armazenamento, manuseio ou carregamento de explosivos, inflamáveis líquidos, gasosos ou liqüefeitos.
31. trabalhos na fabricação de fogos de artifícios.
32. trabalhos de direção e operação de máquinas ou equipamentos elétricos de grande porte, de uso industrial.
33. trabalhos de manutenção e reparo de máquinas e equipamentos elétricos, quando energizados.
34. trabalhos em sistemas de geração, transmissão ou distribuição de energia elétrica.
35. trabalhos em escavações, subterrâneos, pedreiras garimpos ou minas em subsolo ou a céu aberto.
36. trabalhos em curtumes ou industrialização do couro.
37. trabalhos em matadouros ou abatedouros em geral.
38. trabalhos de processamento ou empacotamento mecanizado de carnes.
39. trabalhos em locais em que haja desprendimento de poeiras minerais.
40. trabalhos em locais em que haja livre desprendimento de poeiras de cereais (arroz, milho, trigo, sorgo, centeio, aveia, cevada, feijão ou soja) e de vegetais (cana, linho, algodão ou madeira).
41. trabalhos na fabricação de farinha de mandioca.
42. trabalhos em indústrias cerâmicas.
43. trabalhos em olarias nas áreas de fornos ou com exposição à umidade excessiva.
44. trabalhos na fabricação de botões ou outros artefatos de nácar, chifre ou osso.
45. trabalhos em fábricas de cimento ou cal.
46. trabalhos em colchoarias.
47. trabalhos na fabricação de cortiças, cristais, esmaltes, estopas, gesso, louças, vidros ou vernizes.
48. trabalhos em peleterias.
49. trabalhos na fabricação de porcelanas ou produtos químicos.
50. trabalhos na fabricação de artefatos de borracha.
51. trabalhos em destilarias ou depósitos de álcool.
52. trabalhos na fabricação de bebidas alcoólicas.
53. trabalhos em oficinas mecânicas em que haja risco de contato com solventes orgânicos ou inorgânicos, óleo diesel, desengraxantes ácidos ou básicos ou outros produtos derivados de óleos minerais.
54. trabalhos em câmaras frigoríficas.
55. trabalhos no interior de resfriadores, casas de máquinas, ou junto de aquecedores, fornos ou alto-fornos.
56. trabalhos em lavanderias industriais.
57. trabalhos em serralherias.
58. trabalhos em indústria de móveis.
59. trabalhos em madeiras, serrarias ou corte de madeira.
60. trabalhos em tinturarias ou estamparias.
61. trabalhos em salinas.
62. trabalhos em carvoarias.
63. trabalhos em esgotos.
64. trabalhos em hospitais, serviços de emergências, enfermarias, ambulatórios, postos de vacinação ou outros estabelecimentos destinados ao cuidado da saúde humana em que se tenha contato direto com os pacientes ou se manuseie objetos de uso destes pacientes não previamente esterilizados.
65. trabalhos em hospitais, ambulatórios ou postos de vacinação de animais, quando em contato direto com os animais.
66. trabalhos em laboratórios destinados ao preparo de soro, de vacinas ou de outros produtos similares, quando em contato com animais.
67. trabalhos em cemitérios.
68. trabalhos em borracharias ou locais onde sejam feitos recapeamento ou recauchutagem de pneus.
69. trabalhos em estábulos, cavalariças, currais, estrebarias ou pocilgas, sem condições adequadas de higienização.
70. trabalhos com levantamento, transporte ou descarga manual de pesos superiores a 20 quilos para o gênero masculino e superiores a 15 quilos para o gênero feminino, quando realizado raramente, ou superiores a 11 quilos para o gênero masculino e superiores a 7 quilos para o gênero feminino, quando realizado frequentemente.
71. trabalhos em espaços confinados.
72. trabalhos no interior ou junto a silos de estocagem de forragem ou grãos com atmosferas tóxicas, explosivas ou com deficiência de oxigênio.
73. trabalhos em alturas superiores a 2,0 (dois) metros.
74. trabalhos com exposição a vibrações localizadas ou de corpo inteiro.
75. trabalhos como sinalizador na aplicação aérea de produtos ou defensivos agrícolas.
76. trabalhos de desmonte ou demolição de navios e embarcações em geral.
77. trabalhos em porão ou convés de navio.
78. trabalhos no beneficiamento da castanha de caju.
79. trabalhos na colheita de citricos ou de algodão.
80. trabalhos em manguezais ou lamaçais.
81. trabalhos no plantio, colheita, beneficiamento ou industrialização da cana-de-açúcar.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Portaria nº 702, de 18 de dezembro de 2001

Estabelece normas para avaliação da competência das entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, e que se proponham a desenvolver programas de aprendizagem nos termos do art. 430 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso da atribuição que lhe confere o §3º do art. 430 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, resolve:

Art. 1º As entidades assistenciais e educacionais sem fins lucrativos de que trata o inciso II do art. 430 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que se proponham a desenvolver programas de aprendizagem para adolescentes na faixa de 14 a 18 anos de idade, deverão ser registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

Art. 2º O programa de aprendizagem para o desenvolvimento de ações de educação profissional, no nível básico, deve contemplar o seguinte:

- I - público-alvo do curso: número de participantes, perfil socioeconômico e justificativa para seu atendimento;
- II - objetivos do curso: propósito das ações a serem realizadas, indicando sua relevância para o público-alvo e para o mercado de trabalho;
- III - conteúdos a serem desenvolvidos: conhecimentos, habilidades e competências, indicando sua pertinência em relação aos objetivos do curso, público-alvo a ser atendido e potencial de aplicação no mercado de trabalho;
- IV - carga horária prevista: duração total do curso em horas e distribuição da carga horária, justificada em função do conteúdo a ser desenvolvido e do perfil do público-alvo;
- V - infra-estrutura física: equipamentos, instrumentos e instalações demandados para o curso, em função dos conteúdos, da duração e do número e perfil dos participantes;
- VI - recursos humanos: número e qualificação do pessoal técnico-docente e de apoio, em função dos conteúdos, da duração e do número e perfil dos participantes;
- VII - mecanismos de acompanhamento, avaliação e certificação do aprendiz;
- VIII - mecanismos de vivência prática do aprendiz e/ou de apoio;
- IX - mecanismos para propiciar a permanência dos aprendizes no mercado de trabalho após o término do contrato de aprendizagem.

Parágrafo único - Para a execução do programa de aprendizagem, as entidades mencionadas no art. 1º poderão contar com a cooperação de outras instituições públicas ou privadas.

Art. 3º A Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT/MTE baixará instrução para orientar a fiscalização das condições de trabalho no âmbito dos programas de aprendizagem.

Art. 4º A Secretaria Executiva promoverá e coordenará os estudos para revisão e atualização da legislação infralegal relativa à aprendizagem, no prazo de sessenta dias da data de publicação desta Portaria.

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as Portarias nº 43, de 23 de abril de 1953, nº 127, de 18 de dezembro de 1956, e nº 1.055, de 22 de novembro de 1964.

Francisco Dornelles



CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE - CONANDA

Resolução nº 74, de 13 de setembro de 2001

Dispõe sobre o registro e fiscalização das entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional e dá outras providências.

O Presidente do Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente - CONANDA, no uso de suas atribuições legais estabelecidas na Lei n.º 8.242, de 12 de outubro de 1991, e Considerando que o artigo 430 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, alterado pela Lei 10.097, de 19 de dezembro de 2000, estabelece que, na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por Escolas Técnicas de Educação e entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional;

Considerando o teor dos artigos 90 e 91 do Estatuto da Criança e do Adolescente, que determinam, respectivamente, que as entidades governamentais e não-governamentais inscrevam seus programas de proteção e sócio-educativos destinados às crianças e aos adolescentes junto aos Conselhos Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente, e que as entidades não-governamentais devam, como condição para o seu funcionamento, ser registradas nos Conselhos Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente;

Resolve:

Art. 1º Os Conselhos Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente ficam obrigados a:

- I - Proceder ao registro específico das entidades não-governamentais como entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, nos termos do artigo 91, caput, do Estatuto da Criança e do Adolescente;
- II - Comunicar o registro da entidade ao Conselho Tutelar, à autoridade judiciária e à unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego com jurisdição na respectiva localidade;
- III - Proceder ao mapeamento das entidades sem fins lucrativos que façam a intermediação do trabalho de adolescentes, promovam o trabalho educativo e ofereçam cursos de profissionalização e aprendizagem, contendo:

- a) a identificação da entidade, na qual devem constar as seguintes informações: nome, endereço, CNPJ ou CPF, natureza jurídica e estatuto e ata de posse da diretoria atual;
- b) a relação dos adolescentes inscritos no programa ou na entidade, na qual devem constar as seguintes informações: nome, data de nascimento, filiação, escolaridade, endereço, tempo de participação no programa ou na entidade, endereço da empresa ou órgão público onde estão inseridos;
- c) a relação dos cursos oferecidos, na qual devem constar as seguintes informações: programa, carga horária, duração, data de matrícula, número de vagas oferecidas, idade dos participantes.

Parágrafo único - Cópia do mapeamento deverá ser enviada à respectiva unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 2º As entidades referidas no inciso II do artigo 430 da Consolidação das Leis do Trabalho ficam obrigadas a se registrar no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente e a depositar seus programas de aprendizagem no mesmo e na respectiva unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo único - As entidades de base estadual deverão fazer o registro no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente do Município onde o programa está sendo implementado e enviar cópia do mesmo ao respectivo Conselho Estadual dos Direitos da Criança e do Adolescente.

Art. 3º Os Conselhos Tutelares devem promover a fiscalização dos programas desenvolvidos pelas entidades, verificando:

- I - A adequação das instalações físicas e as condições gerais do ambiente em que se desenvolve a aprendizagem;
- II - A compatibilidade das atividades desenvolvidas pelos adolescentes com o previsto no programa de aprendizagem nas fases teórica e prática, bem como o respeito aos princípios estabelecidos pelo Estatuto da Criança e do Adolescente;
- III - A regularidade quanto à constituição da entidade;
- IV - A adequação da capacitação profissional ao mercado de trabalho, com base na apuração feita pela entidade;
- V - O respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento do adolescente;
- VI - O cumprimento da obrigatoriedade de os adolescentes já terem concluído ou estarem cursando o ensino obrigatório, e a compatibilidade da jornada da aprendizagem com a da escola;
- VII - A ocorrência de ameaça ou violação dos direitos do adolescente, em especial tratamento desumano, violento, aterrorizante, vexatório ou constrangedor, bem como exploração, crueldade ou opressão praticados por pessoas ligadas à entidade ou aos estabelecimentos onde ocorrer a fase prática da aprendizagem;
- VIII - A observância das proibições previstas no art. 67 do Estatuto da Criança e do Adolescente.

Parágrafo único - As irregularidades encontradas deverão ser comunicadas ao Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente e à respectiva unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 4º Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Cláudio Augusto Vieira da Silva

Presidente