Cartilha para ONGs: Como Elaborar um Programa de Aprendizagem a partir da Lei 10.097

GONEXÃO APRENDIZ

Um Projeto a partir de uma Lei



Associação Cidade Escola Aprendiz

Presidente: Miguel Pereira Neto

Diretor Executivo: Gilberto Dimenstein **Diretora Pedagógica:** Yael Sandberg

Ação Comunitária Paroquial do Jardim Colonial - CPA "Pe. Bello" Centro de Profissionalização Padre José Bello dos Santos

Presidente: Neide Gimenes Guimarães

Coordenação Geral CPA "Pe. Bello": Flariston Francisco da Silva

Coordenadora do Programa de Aprendizagem: Maria Ester Duarte P. Rechi

Conexão Aprendiz

Coordenação Geral: Marina Rosenfeld e Maria Ester Duarte P. Rechi

Área de Comunicação: Andressa Munik e Márcio Santana

Área de WebDesign: Gláucia Cavalcante

Cartilha para ONGs: Como elaborar Programas de Aprendizagem a partir da Lei 10.097/2000.

Texto: Andressa Munik, Gláucia Cavalcante, Márcio Santana, Maria Ester Duarte

P. Rechi e Marina Rosenfeld.

Edição: Marina Rosenfeld Revisão: Marina Rosenfeld

Diagramação: Gláucia Cavalcante

Projeto Gráfico e Editoração: Gláucia Cavalcante

Colaboradores: Alexandre Le Voci Sayad, Cristina Veiga e Rodrigo Zavala **Pesquisas:** Andressa Munik, Gláucia Cavalcante, Márcio Santana e Maria Ester

Duarte P. Rechi

Depoimentos: Renata Cavalcanti (Banco JP Morgan), Vivian Kairalla (Banco JP Morgan), Flariston Francisco da Silva (CPA "Pe. Bello"), Leonildo Assiz (CPA "Pe.

Bello"), Maria Ester Duarte P. Rechi (CPA "Pe. Bello")

A Cartilhaoı
O Conexão Aprendizo2
O Contexto
A Travessia entre a Profissionalização e o Mundo do Trabalho06
A Responsabilidade nos Programas de Aprendizagemo8
A Lei10
O Papel da Organização Formadora13
Informações Necessárias para Registro no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA)
Uma experiência que deu certo23
Resumo das Leis33
Anexos35

A Cartilha para ONGs: Como Elaborar um Programa de Aprendizagem foi produzida na perspectiva de disseminar a Lei 10.097/2000 (Lei de Aprendizagem), a partir de uma proposta de inclusão social de adolescentes e jovens no mundo do trabalho. Essa cartilha é um desdobramento das ações do site Conexão Aprendiz (www.conexaoaprendiz.org.br), criado e mantido pelas organizações sociais Associação Cidade Escola Aprendiz e Ação Comunitária Paroquial do Jd. Colonial - Centro de Profissionalização de Adolescentes (CPA - "Pe. Bello") e financiado pelo banco de investimentos JPMorgan.

A proposta de aprendizagem pelo trabalho, o contato com organizações sociais e empresariais, a aproximação com adolescentes e a experiência adquirida pelo site Conexão Aprendiz mostrou que a aplicação da Lei de Aprendizagem na cidade vem aumentando aceleradamente e, conseqüentemente, trazendo novos desafios.

Dentre todos os desafios apresentados, os que mais se mostraram evidentes são: a necessidade de elaboração de um plano de curso para organizações formadoras que trabalham com aprendizes, a metodologia para o acompanhamento institucional de aprendizes e a aprovação de projetos de aprendizagem junto a órgãos regulamentadores da Lei 10.097/2000. São justamente esses pontos que serão trabalhados ao longo dessa cartilha.

A idéia é contribuir de forma simples e didática para que as organizações sociais que trabalham com a formação de aprendizes tenham acesso às informações referentes à Lei e possam esclarecer suas dúvidas a partir do conteúdo apresentado.

Incluir, desenvolver e propor políticas públicas DE, PARA e COM a juventude são os eixos centrais dessa cartilha, que tem como base não só a Lei de Aprendizagem, mas também o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA).

A proposta de construir a Cartilha para ONGs: Como Elaborar um Programa de Aprendizagem a partir da Lei 10.097/2000 surgiu das necessidades das entidades sociais que desenvolvem ou pretendem desenvolver programas de aprendigem.



O Conexão Aprendiz

Com o intuito de facilitar o acesso às informações relativas à Lei de Aprendizagem (10.097/2000), incentivar seu cumprimento e propiciar a inserção do adolescente e do jovem no mercado de trabalho como aprendiz, é que o banco JPMorgan investiu na realização do projeto Conexão Aprendiz. Assim, o Centro de Profissionalização de Adolescentes (CPA - "Pe. Bello") e a Cidade Escola Aprendiz se uniram para viabilizar a iniciativa, que teve como objetivo inicial a criação de um site para divulgação do tema.

Em 2003, o foco do projeto foi construir um site de referência na Lei 10.097/2000, ao mesmo tempo em que desenvolvia 10 jovens provenientes das organizações parceiras do projeto. Em 2004, o projeto focou suas ações na manutenção do produto desenvolvido no ano anterior. Em 2005, o Conexão Aprendiz, além da manutenção do site, começou a fazer trabalhos de sensibilização com todos os agentes envolvidos na Lei. Entre as atividades, ganharam destaque as oficinas de sensibilização para adolescentes e jovens, as visitas em empresas e instituições, a produção de uma cartilha de orientação para ONGs e o acompanhamento de ações governamentais no que diz respeito à Lei de Aprendizagem.

O site conta com entrevistas de especialistas da área, um banco de vagas para adolescentes, fóruns de discussão, matérias relacionadas ao tema, agendas, informações úteis e uma rede de informações.

O projeto busca ainda parceria com os órgãos públicos envolvidos com questões de aprendizagem como: Ministério do Trabalho, Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, Serviço Nacional de Aprendizagem, Escolas Técnicas de Educação, organizações do Terceiro Setor, entre outros.





Criado para gerar conexão entre empresas, adolescentes e ONGs, o site divulga e esclarece a Lei de Aprendizagem com o objetivo de promover a inserção do jovem no mercado de trabalho.

Cidade Escola Aprendiz

APRENDIZ

Fundada pelo jornalista Gilberto Dimenstein, a Cidade Escola Aprendiz é um laboratório de pedagogia comunitária, onde se desenvolve o modelo de bairro escola, de forma a integrar os agentes sociais e a comunidade em um amplo espaço comunitário.

Mais informações: www.aprendiz.org.br

CPA"Pe. Bello"



O CPA é um núcleo da entidade Ação Comunitária Paroquial Jd. Colonial. Sua missão é contribuir, mediante uma ação educativa libertadora em formação profissional, para que jovens do meio popular sejam sujeitos do seu processo de inclusão social e da construção de uma sociedade justa e solidária. Mais informações: www.cpa.org.br

JPMorgan



O JPMorganChase & Co. é uma das principais empresas de serviços financeiros globais com mais de US\$ 700 bilhões em ativos e operações em mais de 50 países. O grupo é líder em Investment Banking, Asset Management, Private Equity, serviços de varejo, Private Banking, E-Finance, custódia e Cash Management. Com sede em Nova York, o JPMorganChase & Co. atende 30 milhões de clientes de varejo sob a bandeira Chase e as mais notáveis empresas, clientes institucionais e governos sob a bandeira JPMorgan.

Mais informações: www.jpmorgan.com

O desemprego sempre assombrou mais a população acima de 40 anos. No entanto, as estatísticas demonstram que na prática a situação é outra: o desemprego no Brasil entre os jovens é quase duas vezes maior do que a média nacional. Em 2003, dos brasileiros que tinham entre 18 e 24 anos, 18% estavam sem trabalho, enquanto a taxa total de pessoas sem ocupação foi de 9,7% no mesmo período.

A constatação é de um estudo divulgado pela Organização Gelre, com base em dados coletados na Pesquisa por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2003.

De acordo com a análise, as altas taxas de desemprego são reflexo do baixo crescimento econômico. A estagnação da economia, apesar de afetar todas as faixas etárias, tem atingido ainda mais os jovens. Em 2003, a situação era mais preocupante nas regiões Sudeste e Norte, que registraram taxa de desocupação de 20,5% entre as pessoas com idade entre 18 e 24 anos.

O quadro mais alarmante no Sudeste foi observado no Rio de Janeiro, onde o desemprego alcançou 24,7% dos jovens. São Paulo veio em segundo lugar com 21,2%, seguido do Espírito Santo (16,9%) e Minas Gerais (16,8%). Conforme dados da PED (Pesquisa de Emprego e Desemprego), realizada pelo DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) e pela SEADE (Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados), em 2004, havia mais de 3,5 milhões de desempregados nas principais regiões metropolitanas do país. Desse total, 1,6 milhões de pessoas estavam na faixa etária de 16 a 24 anos, o que significa que 46,6% dos desempregados são jovens.



Como se não bastasse, a taxa de desemprego entre os mais pobres é significativamente maior. Na mesma época, o rendimento de 40% dos que tinham entre 15 e 24 anos não passava de um salário mínimo.

"Aquilo que uma pessoa se torna ao longo da sua vida depende basicamente de duas coisas: das oportunidades que teve e das escolhas que fez."

Prof. Antônio Carlos Gomes da Costa

A relação entre renda e estudo mostra uma situação peculiar entre os jovens dessa mesma faixa etária. Nas famílias com renda superior a dois salários mínimos, 79,1% dos jovens concentravam-se apenas nos estudos. Esse índice era de 55,7% em famílias com renda inferior. Entre os setores que mais empregam jovens entre 15 e 24 anos, estão os de comércio e serviços.

Os jovens entre 15 e 17 anos mostram ainda uma tendência de desaceleração na taxa de atividade. Há 12 anos, 53,3% deles estavam ocupados, enquanto em 2003, a fatia foi de 39,4%. Esse número aumenta conforme a idade. No grupo de 18 a 24 anos, o comportamento foi estável, com 73% em 1993 e 73,2% em 2001. A ocupação entre homens é bem superior em relação à ocupação de mulheres. Em 2003, enquanto 47,3% dos homens estavam empregados, apenas 31,3% de mulheres ocupavam alguma posição no mercado.

O estudo do DIEESE e da SEADE, em 2004, revela ainda que o acesso dos jovens às oportunidades de trabalho está pautado na idade, sexo, condição econômica da família e até mesmo na região de domicílio.

A falta de vagas no mercado, a alta competitividade e a baixa escolaridade, quando atrelados às exigências do mercado atual, mostram que é preciso muito mais do que simplesmente criar oportunidades de emprego. É necessário aperfeiçoar as leis e os programas já existentes com foco no primeiro emprego, criar condições economicamente mais favoráveis e, principalmente, dar qualidade à formação desses jovens.

Diante desse contexto, a Lei de Aprendizagem (10.097/2000) aparece como um Caminho e uma solução para jovens na faixa etária de 14 a 24 anos.

A Travessia entre a Profissionalização e o Mundo do Trabalho

Digo: o real não está na saída e nem na chegada. Ele se dispõe para a gente é no meio da travessia (Guimarães Rosa)

Um dos objetivos desta cartilha é mostrar a importância de olhar para o período de aprendizagem como algo especial na vida dos jovens. A esse período o Conexão Aprendiz dá o nome de travessia. Travessia, além de demonstrar a passagem do tempo, demonstra a instabilidade, a persistência, o entusiasmo, as paixões e as "não-paixões" que fazem parte do cotidiano do ser humano, e em especial da vida dos jovens, numa fase em que os sentimentos se confundem com tanta intensidade.

Quando uma organização desenvolve um programa de aprendizagem, ela deve estar ciente da sua responsabilidade. Ou seja, deve transformar significativamente a vida de um jovem. Em plena fase da descobertas, cabe à organização e aos educadores entenderem as crises psico-sociais que os envolvem. Cabe a ela, ainda, compreender as crises comuns de um momento de travessia: a transgressão das regras sociais, a des-construção e construção de valores e a impossibilidade dos sonhos.

A Lei 10.097 privilegia justamente esses jovens. Tal privilégio aparece no sentido de dar oportunidades e abrir possibilidades concretas num mundo de trabalho tão restrito e injusto, em que apenas os mais preparados encontram espaço para desenvolvimento. A Lei tem uma função bastante complexa: mais do que inserir, deve promover o desenvolvimento integral dos jovens.

Por isso, não basta cumprir a Lei, é preciso aplicá-la com seriedade e consistência para que seja mais do que uma obrigação. É necessário que os educadores e gestores sociais vejam na legislação a possibilidade de transformar a realidade e mudar o rumo de muitos jovens, principalmente no que diz respeito à sua inserção educativa no mercado.



Também é necessário ultrapassar os limites da simples profissionalização e olhar mais adiante. A Lei de Aprendizagem não pode ser vista como um primeiro emprego, mas sim como um processo de Educação pelo Trabalho, que no futuro possa colaborar de maneira concreta para a entrada do jovem no mercado. Diante desse contexto, cabe aos educadores assumirem o compromisso e o desafio de contribuir com uma educação de qualidade para que a travessia entre o real e o ideal se transforme numa oportunidade de inclusão social de muitos brasileiros.

Mas como dar sentindo as emoções, entender o sonho e contribuir com a esperança, diante de um mercado de trabalho tão desigual e excludente?

É muito comum olharmos a profissionalização de uma maneira tecnicista, mas o mundo do trabalho atual exige muito mais que isso. Exige pessoas empregáveis não sob o ponto de vista técnico, mas sob o aspecto comportamental. O importante é saber se relacionar, saber se comportar diante das diferentes situações, ser empreendedor e solucionar problemas. Por isso, é preciso dar um outro sentido aos cursos e às "recheadas e complexas" grades de aula, normalmente oferecidas pelas ONGs. As aulas precisam ir além do comum. É preciso que elas tenham um tempero especial e ensinem aos jovens que eles não podem olhar o trabalho somente como uma oportunidade para ganhos materiais. É necessário olhar essa possibilidade como fonte de sabedoria, ensinamentos e crescimento pessoal. O trabalho faz parte da essência do ser humano, da sua vida e de suas conquistas e, na percepção da Lei 10.097/2000, é visto como uma ação educativa, que deve formar os profissionais do futuro.

As organizações devem ainda mostrar que é possível construir boas relações no trabalho, desenvolver capacidades e habilidades técnicas a partir de novos parâmetros de igualdade social, pautados no respeito, na confiança e na valorização do jovem.

A Responsabilidade nos Programas de Aprendizagem

As organizações e as empresas, num programa de aprendizagem, tem responsabilidades perante o desenvolvimento dos jovens. Eles devem compactuar com valores e crenças do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e também com os princípios de Educação pelo Trabalho.

O ECA prega que para o exercício pleno da cidadania e para a inclusão sóciocultural dos adolescentes é preciso que se considere seus direitos e deveres. Essa inclusão contribui para o desenvolvimento integral do adolescente, respeitando as particularidades dessa faixa etária.

É importante que a Educação pelo Trabalho seja um dos pilares do programa desenvolvido pelas empresas em conjunto com as organizações, uma vez que valoriza a questão do aprendizado. Ou seja, a formação teórica tem um valor especial durante o processo educativo, já que é privilegiada em relação à prática.

Os programas de aprendizagem devem ser vistos não como uma obrigação, mas como um projeto de responsabilidade social.

Embora a maioria dos projetos de responsabilidade social de geração de renda tenha caráter assistencialista e cause dependência por parte dos beneficiados, a Lei 10.097 leva em consideração a autonomia, a auto-estima e o desenvolvimento efetivo do jovem aprendiz. Isso porque ele não recebe uma bolsa gratuitamente, como se fosse uma caridade. O aprendiz se sente protagonista da ação na qual está envolvido. A geração de renda, nesse caso, é vista como resposta de um compromisso e de uma responsabilidade, uma vez que ele tem tarefas e horários a serem cumpridos.



A experiência educativa do jovem no mercado colabora ainda com a sua formação integral enquanto ser humano, com a sua formação profissional teórica e com a sua inserção efetiva no mercado de trabalho, após o programa de aprendizagem.

O contato com uma outra realidade também possibilita aos jovens uma outra visão de mundo. Entretanto, é importante que as organizações estejam atentas a esse processo e saibam orientar os aprendizes diante dessa questão. Os programas de aprendizagem devem considerar a educação num sentindo global, cujo ponto principal é a socialização do jovem e não somente o seu desempenho técnico na empresa.

Dessa forma, a organização formadora deve se preocupar com todo o processo de aprendizagem no qual o jovem está inserido. Deve ainda levar em consideração todos os elementos mencionados anteriormente.

Seguem alguns aspectos que o Conexão Aprendiz considera fundamental para um programa de qualidade:

- É preciso estimular o empreendedorismo e o protagonismo juvenil.
- O estabelecimento de vínculo de confiança entre a organização, a empresa e os aprendizes favorece uma educação de qualidade.
- A supervisão e o contato pessoal com os aprendizes é de fundamental importância para o projeto.
- A família tem um papel fundamental no desenvolvimento do jovem.
- Quantidade não significa qualidade.
- Contratar aprendizes por obrigação é fácil, o difícil é transformar essa obrigação em um processo educativo de qualidade.

A Lei de Aprendizagem (10.097 promulgada dia 19/12/2000), que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), diz que estabelecimentos de qualquer natureza devem ter de 5% a 15% de aprendizes (entre 14 e 24 anos incompletos, considerando decreto N. 5.598, de 1 o de Dezembro de 2.005), em cada estabelecimento, tomando como base o quadro de funcionários, cujas funções necessitem de formação profissional.

Pela alteração, no ano de 2000, a Lei possibilita que a contratação e a formação dos adolescentes e jovens seja feita não só pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem (Senai, Senat, Senac, Senar e Sescoop), mas também por Escolas Técnicas de Educação e por organizações não-governamentais e sem fins lucrativos. A Lei 10.097 foi regulamentada recentemente pelo Decreto 5.598/05, no dia 1 de dezembro de 2005.

Adolescente:

 Ter entre 14 e 24 anos incompletos. A contratação de aprendizes portadores de deficiência não se aplica para aprendizes com idade máxima.

A contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes entre 14 e 18 anos, exceto quando:

- -As atividades práticas de aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento, sujeitando os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado.
- -A lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização que requer idade superior a 18 anos.
- -A natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento psicológico e moral dos adolescentes de 14 a 18 anos.
- Ter concluído ou estar cursando o Ensino Fundamental.
- Deve estar vinculado ou se cadastrar em uma organização com programa de aprendizagem
- Durante a contratação, o adolescente tem direito à formação profissional, Paralelamente ao ensino convencional.



- O aprendiz deverá ser contratado pelo estabelecimento que se obrigue a cumprir a cota ou, supletivamente, pelas organizações formadoras.
- É garantido o salário mínimo/hora, vale-transporte e registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Empresa:

- Diminuição do FGTS de 8,5% para 2,5%, exceto para os contribuintes pelo simples, em que a redução é de 8,0% para 2,0%.
- O contrato de aprendizagem não pode ultrapassar dois anos.
- Se o adolescente estiver cursando o Ensino Fundamental, o contrato de aprendizagem não poderá exceder seis horas diárias. Nessas horas devem estar computadas as horas de aprendizagem teórica.
- As atividades práticas poderão acontecer na empresa ou na organização Formadora.
- Para as empresas que optarem em desenvolver as atividades práticas em seus ambientes, deverá ser designado um monitor responsável pelo exercício prático e pelo acompanhamento de cada aprendiz.
- Após completar 16 anos, o adolescente pode ser efetivado.
- O adolescente não pode fazer hora-extra, nem trabalhar em locais insalubres.
- Apesar de não serem obrigadas, as micro e pequenas empresas também podem contratar aprendizes.

ONG (organização formadora):

- As organizações não-governamentais e sem fins lucrativos devem ser registradas e seus programas de aprendizagem inscritos no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA).

Para que se cumpram todas as atribuições de cada parte desse "tripé"

(Adolescente x Organização Formadora x Empresa), há um conjunto de órgãos regulamentadores que facilitam a fiscalização, aplicação e a aprovação de programas de aprendizagem em cada cidade. Segue abaixo a descrição de cada um destes órgãos:

CMDCA (Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente): Órgão que analisa e aprova não só organizações que têm intenção de atuar com crianças e adolescentes, mas também seus programas de aprendizagem.

DRT (Delegacia Regional do Trabalho): Fiscaliza o cumprimento da cota de contratação de aprendizes pela empresa.

Conselhos Tutelares: Zela pelo cumprimento dos direitos da criança e do adolescente e é responsável pela fiscalização dos programas de aprendizagem desenvolvidos pelas organizações formadoras e aprovados pelo CMDCA local.

O Papel da Organização Formadora

A organização não-governamental e sem fins lucrativos que se compromete a trabalhar com aprendizes tem um papel de extrema importância no que se refere ao sucesso do programa de aprendizagem. Cabe a ela gerenciar redes sociais com todos os envolvidos na Lei, intermediar relações e articular ações entre a empresa e o adolescente e gerar condições reais para que aconteça um aprendizado concreto.

Pontos básicos que incrementam o aspecto educativo, segundo o Conexão Aprendiz:

- I. Estabelecer parcerias com empresas, órgãos públicos e outras organizações formadoras que garantam os princípios, valores e diretrizes da instituição e do Estatuto da Criança e do Adolescente. Tais valores devem estar presentes durante todo o processo de desenvolvimento dos jovens.
- 2. Realizar processo de seleção dos aprendizes em parceria com a empresa contratante para que se possa identificar perfis e garantir a qualidade do programa de aprendizagem. O processo de seleção deve ainda esclarecer para os jovens as determinações da Lei e as características específicas de um Programa de Educação pelo Trabalho. Entende-se Educação pelo Trabalho o processo que prioriza a formação teórica do jovem aprendiz.
- 3. Proporcionar oportunidades, prioritariamente, aos jovens em situação de risco social para que se garanta sua inclusão no mundo do trabalho e na sociedade. A Lei não faz referências sobre o nível social do jovem privilegiado por ela, mas um programa de aprendizagem com foco na responsabilidade social deve levar em consideração a condição social do seu público-alvo.
- 4. Executar um programa de aprendizagem que garanta um currículo voltado para a formação dos aprendizes e que considere as especificidades das áreas nas quais os jovens passarão dentro da empresa.

"Educar o adolescente em instância de liberdade é abri-lo para si mesmo, conduzindo-o a auto-descoberta e provocando sua autodeterminação. Mas para que sua liberdade seja fonte de felicidade, será preciso que sua educação o conduza a abrir-se para os outros."

Paul Eugène Charbonneau



- 5. Sensibilizar os funcionários da empresa que estarão diretamente ligados aos aprendizes para que conheçam o programa e reconheçam os desafios que envolvem a adolescência.
- **6. Favorecer, estimular e criar condições para qualificação das relações do jovem com a organização formadora**. A idéia é que se garanta supervisão qualificada do programa de aprendizagem e do desenvolvimento do adolescente.
- 7. Organizar a inserção dos adolescentes na empresa como um projeto, constituído de início, meio e fim, para que se facilite e qualifique, na relação com os jovens, o processo posterior ao desligamento do programa.
- 8. Estimular e criar condições para a continuidade dos estudos e a elevação da escolaridade para que os jovens aprendizes ampliem as suas perspectivas e oportunidades no mundo do trabalho.
- 9. Garantir que prevaleça a formação teórica à formação prática, de forma que os jovens adquiram competências relacionadas ao mundo do trabalho, além das habilidades específicas da aprendizagem.

Para que se garanta um programa de aprendizagem com qualidade, que favoreça a inclusão social dos adolescentes e jovens envolvidos, devemos garantir que a formação teórica predomine sobre a formação prática, possibilitando o desenvolvimento psico-social de cada aprendiz envolvido.

IO. Estimular a organização de grupos de voluntariado dentro das empresas para que os colaboradores atuem diretamente no processo de desenvolvimento dos jovens, seja no acesso a atividades culturais, no incentivo aos estudos, na orientação de atividades teóricas e práticas ou até mesmo em aspectos pessoais. A idéia é construir um programa baseado na troca de experiências, conhecimentos e habilidades.

Informações Necessárias para o Registro no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA)

Todas as organizações não-governamentais e sem fins lucrativos que pretendem desenvolver programas de aprendizagem necessitam da aprovação do seu projeto no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA) do seu município, assim como estabelece a Resolução N 74 do CONANDA e a Resolução N 68.

No entanto, a falta de orientação e esclarecimento sobre a complexidade do formulário proposto pelo CMDCA deixa muitas organizações formadoras com dúvidas em relação ao seu preenchimento.

Neste item, pretende-se facilitar o entendimento do formulário, usando como modelo as informações solicitadas pelo CMDCA da cidade de São Paulo para a apresentação do projeto de aprendizagem nesse órgão.

Seguem abaixo os itens contidos no formulário do CMDCA-SP com orientações e exemplos de como preencher cada espaço.

I APRESENTAÇÃO DA ENTIDADE (HISTÓRICO)

Neste item a entidade deverá apresentar:

- 1.1 Nome da instituição
- 1.2 Representantes (nome e cargo)
- 1.3 CNPJ
- 1.4 Registros (CMDCA, COMAS, Utilidade Pública, etc)
- 1.5 Endereço (Sede da entidade e do local onde será aplicado o programa)
- 1.6 Contatos (E-mails, Site, Telefones/Fax, etc)
- 1.7 Missão da Entidade

1.8 Histórico da Instituição

2 PÚBLICO ALVO

Descrever a faixa etária e sexo do público-alvo. Estipular que o público-alvo são jovens de 14 a 24 anos que devem estar matriculados nos sistemas de Ensino Fundamental ou Médio e que se submetam a critérios de seleção da organização e da empresa.

3 OBJETIVO GERAL

Neste item a instituição deverá estabelecer o objetivo geral do seu programa de aprendizagem e aonde se quer chegar com esse projeto.

3.1 - Objetivos Específicos

Deve-se aqui apresentar as ações que a organização desenvolverá para alcançar o objetivo geral.

4 PARCERIAS A SEREM DESENVOLVIDAS

4.1 - Justificativa

Deve-se especificar e justificar porque a instituição pretende realizar parceiras com a iniciativa privada e/ou pública para a realização do programa de aprendizagem.

4.2 - Papel de cada um dos parceiros

Neste item deve-se descrever as responsabilidades e o papel da empresa e da ONG separado por tópicos:

4.2.1 - O que caberá à Empresa

Ações que correspondem ao papel da empresa no programa de aprendizagem. Exemplo: orientar, acompanhar, colaborar com o monitoramento de atividades, avaliar o processo, etc.

4.2.2 O que caberá à Organização Formadora

Ações que correspondem ao papel da organização no programa de aprendizagem. Exemplo: executar os programas de aprendizagem ministrando os conteúdos teóricos, avaliar o processo de aprendizagem, manter relação estreita com a empresa e o adolescente, garantir articulação e complementaridade entre a aprendizagem teórica e prática, etc.

4.2.3 Proposta posterior ao período de aprendizagem

Apresentar proposta de orientação e acompanhamento que será realizado após o término do programa de aprendizagem.

5 INFRA-ESTRUTURA FÍSICA

Neste tópico deve-se apresentar os espaços físicos onde será realizada a formação do jovem. O espaço precisa ter condições propícias à formação dos jovens.

Exemplo: cozinha, banheiros, área de lazer, centro de informática, etc.

É necessário descrever o endereço dos locais, tanto da ONG onde o adolescente receberá formação, quanto da empresa, onde o adolescente terá experiência prática.

6 MATERIAIS DISPONÍVEIS E NECESSÁRIOS

Deve-se aqui explicar quais são os materiais/recursos que organização dispõe para a realização do programa. Exemplo: número de cadeiras, mesas escolares, aparelhos eletrônicos (TV, micro-computador, aparelho de som, data show), etc.

7 CUSTOS ESTIMADOS PARA IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA

Aqui, é necessário estipular o orçamento para a implantação do programa de aprendizagem na organização formadora.

Esse orçamento deve compreender a equipe necessária para o desenvolvimento do programa (coordenadores, educadores, profissionais técnicos/administrativos, oficineiros, entre outros), material pedagógico, despesas administrativas, transporte para o acompanhamento em ambiente de trabalho, etc.

Todos esses custos servirão de base de cálculo para o valor que deve ser cobrado pela organização para a empresa, por cada jovem atendido.

Segue abaixo tabela ilustrativa de custos estimados para implantação do programa:

DESCRIÇÃO	QUANTIDADE	CUSTO MENSAL para a meta de 100 aprendizes (RH+salários+encarg os)	CUSTO ANUAL
RECURSOS	RECURSOS		
HUMANOS			
Núcleo Pedagógico	01 educador para cada 50 aprendizes Oficineiros	R\$ 5X R\$ 2x	R\$ 60x R\$ 24x
		·	•
Núcleo Administrativo	01 auxiliar administrativo para cada 50 aprendizes	R\$ 4x	R\$ 48x
Coordenação	01 coordenador	R\$ 4x	R\$ 48X
Núcleo Nutrição	01 Auxiliar de Cozinha		R\$ 24x
Sub-Total - RH		R\$ 17x	R\$ 204x
INFRA-			
ESTRUTURA			
Transporte	R\$ x/mês para acompanhamento de cada 20 aprendizes	R\$ 1x	R\$ 12x
Material Pedagógico	R\$ x/mês para cada 40 aprendizes	R\$ 1x	R\$ 12x
Tarifas e Taxas	R\$ x/mês	R\$ 1x	R\$ 12x
Sub-Total - Infra		3x	R\$ 36x
Sub-Total		R\$ 20x/mês 2x	R\$ 240x/ano
	TAXAS ADMINISTRATIVAS E ALINHAMENTO PEDAGÓGICO 10%		R\$ 24x
TOTAL		R\$ 22x	R\$ 264x
Per capita		(R\$	(R\$
		22x/mês)/100=R\$	264x/ano)/100 =
		0,22x	R\$ 2,64x

8 RECURSOS HUMANOS

Neste tópico é necessário descrever quais são os profissionais/educadores que

terão interface direta ou indireta com as ações formativas do jovem aprendiz na organização e na empresa. Cabe aqui também mencionar o(s) profissional (is) que fará a supervisão e o monitoramento do programa de aprendizagem na organização.

Vale ressaltar que para cada profissional apresentado deve-se fazer um minicurrículo com os seguintes dados: nome completo, formação acadêmica, tempo de formação e função que exerce na organização.

9 CONTRATAÇÃO DO APRENDIZ

9.1 Contratos com o aprendiz

Neste tópico devem ser anexados os modelos de contrato utilizados pela organização:

- Contrato da Organização com o Aprendiz ou Contrato da Empresa com o Aprendiz (Ver em anexo)
- Contrato da Organização com a Empresa (convênio/termo de parceria) (Ver em anexo)

9.2 Registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)

Neste item é necessário especificar quem irá fazer o registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) de cada jovem aprendiz. A Lei permite que o registro seja feito pela empresa ou pela organização formadora.

9.3 - Remuneração do Aprendiz e Benefícios

Explicar qual o valor mínimo que os aprendizes deverão ganhar durante o programa de aprendizagem. Também devem ser mencionados os

benefícios oferecidos, como vale transporte, vale refeição, entre outros.

9.4 Relatório de Acompanhamento do Programa:

Explicitar a forma como será feito o acompanhamento dos jovens tanto pela empresa quanto pela ONG. Exemplo: formas de acompanhamento (Internet, reuniões, relatórios), tempo destinado para esse fim (uma vez por semana, uma vez por mês, uma vez por dia), etc.

10 METODOLOGIA

Neste item deve ser apresentado o conjunto de métodos definidos pela instituição. É importante lembrar que toda a metodologia utilizada deve estar embasada no projeto político pedagógico da organização, assim como nos seus valores e crenças.

- 10.1 Carga Horária Geral do Programa (Ver em anexo)
- 10.2 Grade de Atividade dos Aprendizes mensal e semanal (Ver em anexo)
- 10.3 Conteúdo das Atividades Formativas (Ver em anexo)

II ATIVIDADES EXTRAS

Este item deve conter as atividades extra-curriculares que acontecerão no decorrer do programa de aprendizagem, tanto por parte da empresa, quanto por parte da organização. É necessário mencionar os tipos de atividades e a programação.

II.I Da Organização

Estipular a data e o tipo de evento a ser realizado pela organização. Exemplo: passeio de integração, encontros, cursos extras, seminários, etc.

11.2 Da Empresa

Listar as atividades extra-curriculares que serão oferecidas pela empresa e as datas em que serão realizadas. Exemplo: cinema, teatro, museu, workshops, etc.

12 SUPERVISÃO

É necessário especificar como será feito o acompanhamento dos jovens pela organização e qual será a maneira utilizada para esse fim. Exemplo: acompanhamento da freqüência dos jovens na escola, reuniões com as famílias dos adolescentes, etc.

A supervisão geral do programa deve ser sistemática e continuada e realizada por um educador designado pela organização formadora. A supervisão dos aprendizes no ambiente de trabalho deverá ser garantida de forma presencial e virtual.

Levando em conta a supervisão integral dos aprendizes, o Conexão Aprendiz sugere a seguinte estrutura de acompanhamento: reuniões quinzenais com os aprendizes, reuniões bimestrais com as famílias, visitas mensais ao ambiente de trabalho e visitas às escolas formais.

Reuniões com aprendizes: identifica os avanços e as dificuldades dos adolescentes no processo de aprendizagem. Realizadas pela organização formadora, as reuniões podem seguir o método de roda de conversa com elementos lúdicos que descontraem o grupo e promovem a integração.

Reuniões com as famílias: ajuda a estabelecer vínculo entre a organização formadora e a família do aprendiz, favorecendo um alinhamento de conceitos e

valores.

Visitas ao ambiente de trabalho: permite que problemas e oportunidades sejam identificados e que sejam traçados caminhos em conjunto.

Visitas às escolas formais: permite que a escola conheça a organização da qual o estudante participa e a Lei 10.097/2000 na qual está inserido. Esse relacionamento próximo com a escola formal favorece a continuidade dos estudos dos aprendizes, que muitas vezes se demonstram desanimados com a sua formação.

13 A PERMANÊNCIA DO APRENDIZ NO MERCADO DE TRABALHO CONTRATAÇÃO DO APRENDIZ

Deve-se definir quais são as possibilidades e condições de contratação dos aprendizes, após o término do programa de aprendizagem. Ou seja, definir em quais condições o jovem pode ser efetivado na empresa, depois do programa.

14 AVALIAÇÃO DO PROGRAMA

Neste tópico devem ser apresentados os métodos de avaliação do processo de aprendizagem dos jovens. Os sistemas de avaliação devem contemplar tanto a parte prática quanto a teórica. Exemplo: formulários, reuniões, etc.

15 PERFIL PROFISSIONAL DE CONCLUSÃO DO PROCESSO DE APRENDIZAGEM

Aqui, devem ser apresentadas as competências pessoais e profissionais que o adolescente adquirirá durante o processo de aprendizagem. Exemplo: trabalho em equipe, marketing pessoal, administração de tempo, etc.

16 CERTIFICAÇÃO

Explicitar quais são as exigências mínimas estipuladas pelo programa para que o

adolescente receba o certificado no final do período de aprendizagem. As exigências devem considerar, entre outras coisas, a freqüência, a aprendizagem, a participação do jovem, etc.

Uma experiência que deu certo

Em 2001, quando pouco se falava sobre Lei 10.097/2000, o banco JPMorgan já sonhava em ter adolescentes aprendizes em seu quadro profissional. Em parceria com a organização Centro de Profissionalização de Adolescentes - CPA "Pe. Bello", a instituição financeira idealizou um programa de responsabilidade social que fosse inspirado na Lei, mas que não fosse visto como uma obrigação pela empresa. Nascia então, um dos primeiros diferenciais do Programa de Aprendizagem do JPMorgan.

Durante um ano o projeto foi pensado minuciosamente. A Lei de Aprendizagem não foi o principal motivo para a criação do programa; ele nasceu como extensão de outros projetos de educação desenvolvidos em parceria pelas duas organizações.

No primeiro ano de projeto, 2002, oito adolescentes entre 16 e 18 anos provenientes do CPA foram selecionados. No segundo ano, o número subiu para 11 e no terceiro ano para 12. Em 2005, são 17 adolescentes em praticamente todas as áreas do banco.

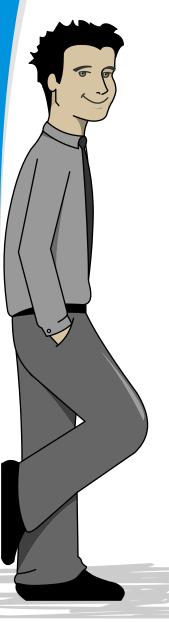
O olhar

"A gente tem um olhar para esse projeto totalmente isento da obrigação da Lei. Ele foi só inspirado na Lei, mas surgiu como um projeto de responsabilidade social".

Vivian Kairalla é gerente de recursos humanos do JPMorgan.

"Não estamos falando de um programa de intermediação de mão de obra juvenil, sobre a qual se tem expectativa de retorno financeiro para a sustentabilidade da organização formadora. Estamos falando de um programa educativo na linha da educação pelo trabalho".

Flariston Francisco da Silva é coordenador geral do CPA "Pe. Bello"



O surgimento

Adolescentes participantes de projetos sociais no CPA Pe. Bello faziam visitas sistemáticas ao banco para acompanhar de perto o trabalho das secretárias. O objetivo era conhecer um pouco melhor a profissão. A partir daí, foi pensado um projeto mais extenso que unisse aspectos educacionais a noções sobre mercado de trabalho. A Lei 10.097 foi usada, então, como um instrumento para colocar em prática a idéia.

Num processo totalmente compartilhado, os funcionários do banco e o corpo pedagógico do CPA Pe. Bello desenharam juntos a primeira proposta do projeto, em 2000.

O processo de seleção

Todas as etapas do processo de seleção são feitas em conjunto pelo JPMorgan e pelo CPA "Pe. Bello". A primeira fase acontece no CPA, onde são identificados os candidatos de acordo com a idade e histórico na organização. Todos os adolescentes precisam ter passado por pelo menos um ano de formação técnica na instituição. Na segunda fase, é feita uma triagem para ver quem quer participar e quem tem o perfil das vagas oferecidas. Em seguida, são aplicados testes de português e matemática e uma dinâmica de grupo. Na última etapa, os candidatos passam por entrevistas nas áreas específicas. Durante o processo os candidatos também fazem uma visita ao banco para conhecer as atividades e o espaço. A proporção é de três candidatos por vaga.

Um ponto positivo da seleção é que o JPMorgan não obriga nenhuma área da empresa a contratar aprendizes. Os departamentos abrem vagas "voluntariamente". Esse sistema tem dado tão certo que hoje quase todas as áreas têm aprendizes.

É importante que eles conheçam a empresa antes de serem escolhidos. Nós estamos dando uma oportunidade, mas é preciso que eles queiram essa oportunidade. É uma via de duas mãos, porque o desejo tem que ser de ambas as partes. De repente eles podem considerar que não é o lugar onde querem trabalhar. A pessoa não pode ser obrigada a vir aqui só porque tem uma chance de trabalho.

Vivian Kairalla é gerente de recursos humanos do JPMorgan.

O dia a dia

Cada jovem tem um supervisor responsável por ele dentro da empresa. Esse funcionário é voluntário e tem como função orientar, gerenciar e ensinar o aprendiz no dia-a-dia.

Em termos práticos, de segunda a quinta-feira os jovens aplicam na empresa o que aprenderam na teoria. São seis horas de trabalho, mais uma de almoço. Toda sexta-feira é dia de formação teórica. Três vezes por mês a formação acontece no CPA, onde eles têm aula de práticas administrativas, matemática, artemática (matemática por meio de pintura em telas), direito, gestão de pessoas, processos, produtos e negócio próprio.

Na sexta-feira restante eles têm aulas no próprio banco, de acordo com o plano de curso proposto pelo CPA. Os cursos são dados pelos funcionários voluntariamente, a partir da habilidade que cada profissional apresenta. As aulas vão desde inglês, história da arte, tecnologia, história geral, introdução do mercado financeiro, direito, segurança no trabalho, até cinema e responsabilidade social. Os aprendizes também participam de círculos de leitura.

Mais do que a transferência de recursos financeiros, a empresa quando se dispõe a desenvolver programa de aprendizagem, abre suas portas para receber uma organização social, que chega com uma realidade diferente, uma história de vida diferente e um desejo de aprender. A empresa "empresta" aos adolescentes aprendizes a sua riqueza: seus profissionais, que compartilharão seus conhecimentos e experiência com os aprendizes.

Maria Ester Duarte é coordenadora do programa de aprendizagem no CPA "Pe. Bello".

A duração

O programa de aprendizagem no JPMorgan é desenvolvido no período de um ano, de fevereiro a fevereiro, para que sejam dadas oportunidades para outros jovens.

Seria muito mais fácil para o banco ficar com um aprendiz por dois anos. Todo começo de ano é uma batalha porque chega um jovem novo e todo final de ano é uma choradeira porque ninguém quer deixar eles irem embora. Mas depois de um ano, ele já está formado e não precisamos mais nos preocupar com ele. Precisamos dar oportunidade para outras pessoas e por isso começamos tudo de novo a cada ano.

Vivian Kairalla é gerente de recursos humanos do JPMorgan.

Os benefícios

Os benefícios do programa de aprendizagem transcendem aos aspectos materiais. Além do salário bruto de R\$ 407,00, do auxílio vestuário (R\$ 300 por ano) e dos benefícios básicos como vale refeição, vale transporte e assistências médicas e odontológica, os aprendizes se sentem valorizados no ambiente de trabalho. Eles são respeitados da mesma maneira que os funcionários do banco. Os jovens têm micro-computadores, estação de trabalho e telefone próprios.

Os aprendizes são ainda beneficiados em termos de conhecimento e troca de experiência com os funcionários. Conhecem um novo mundo, aprendem como são as relações de trabalho e como devem se portar diante das diversas situações.

O acompanhamento

O acompanhamento é presencial e ocorre a cada quinze dias na organização formadora. Nesse momento, acontece uma roda de conversas em que cada um pode contar sobre suas experiências do dia-a-dia. Também há espaço para

atividades lúdicas como recortes de revistas, jornais, massinhas, peças teatrais e simulações. Esse tipo de técnica é aplicada para que os jovens demonstrem com maior facilidade como estão se sentindo diante do programa e para que juntos, tanto a organização quanto os aprendizes, possam encontrar soluções para os desafios que surgem ao longo do caminho.

Mensalmente o educador do CPA responsável pelos aprendizes faz uma visita na empresa, em que é possível identificar como o adolescente está no seu ambiente de trabalho. A percepção do educador é fundamental nesse momento já que poderá, junto com os supervisores e a coordenação do programa na empresa, avaliar e planejar os próximos passos.

Uma vez por bimestre há uma reunião com as famílias dos aprendizes, cuja idéia é conhecer melhor a realidade de cada jovem, promover maior integração entre a família e a organização e alinhar conceitos, principalmente no que diz respeito à conduta e ao desenvolvimento do jovem.

Diariamente, além da supervisão direta de um funcionário do banco, também há um e-mail exclusivo para que os aprendizes possam manter contato com o CPA. Todos os dias a organização se corresponde com os aprendizes seja para resolver problemas ou simplesmente para passar uma mensagem diária de "bom dia!".

Ainda há o "Diário de Bordo", uma espécie de caderno onde os jovens podem escrever diariamente o seu olhar e sentimento em relação à aprendizagem. A cada dois meses, o diário é lido pela equipe responsável pelo programa de aprendizagem na ONG.

Visitas às escolas dos jovens também fazem parte do projeto. A idéia é que a escola conheça a instituição onde o jovem passa boa parte do seu tempo e encontre no CPA um apoio para o desenvolvimento integral do aprendiz.

Os novos horizontes

Além da formação teórica e acompanhamento pedagógico, os jovens recebem apoio psicológico por parte do CPA. Um psicólogo responsável pelo programa dentro da organização ajuda os jovens a encontrar caminhos e novas possibilidades. Rodas de conversa acontecem constantemente, principalmente em épocas mais próximas ao desligamento dos aprendizes do programa.

Esse tipo de trabalho ajuda na mudança de percepção e de postura por parte dos aprendizes. Eles mudam o jeito de vestir, de falar e até sua auto-estima melhora. Os jovens saem do programa mais amadurecidos, se sentindo importantes e valorizados.

Do CPA:

"Aqui, não damos formação. Buscamos o processo de educação, da construção de saberes. Dentro dessa preocupação tem que ser levada em conta as condições mínimas de bem-estar de cada jovem. Não adianta falar de cidadania se ele não tiver o que comer em casa, se a casa dele é um inferno por causa do alcoolismo, drogas e desemprego. Não que a gente se proponha a resolver esses problemas, mas tentamos fazer com que o jovem se transforme num cidadão"

"O salário que os aprendizes recebem do banco significa uma mudança de status na vida deles. Toda a família é beneficiada com isso. No entanto, o que importa não é só a resposta financeira. O fato deles saírem da favela, das suas moradas humildes e entrarem num outro convívio social também faz com que eles vejam o mundo com outros olhos".

Leonildo Assiz é coordenador de Ação Social no CPA Pe. "Bello"

Do JPMorgan:

O aprendiz vê que as pessoas fizeram uma faculdade para estar aqui, mas aqui dentro elas continuam estudando. Elas fazem inglês, pós-graduação, etc. Então eles vêem que têm que continua.

O banco quer que o jovem se sinta estimulado a estudar pelo exemplo que ele tem aqui e que ele veja a importância que o estudo tem na formação dele.

Vivian Kairalla é gerente de recursos humanos do JPMorgan.

A relevância que o aprendiz dá para sua vida pessoal e profissional depois que passa pelo programa é uma das coisas mais importantes. Ele sai daqui dizendo que vai estudar, buscar uma carreira. Percebemos isso claramente.

Renata Cavalcanti é coordenadora de responsabilidade social do JPMorgan.

O desligamento

Logo quando chegam no banco, os aprendizes já sabem exatamente o dia em que vão embora. Para que eles consigam se encaminhar no mercado de trabalho após o programa, no segundo semestre passam por um intensivo de formação sobre empregabilidade. Em parceria com o banco, a consultoria de recursos humanos DBM aplica uma série de cursos sobre como preparar um currículo, como se comportar numa entrevista, plano de carreira, orientação profissional, entre outros.

Muitos deles não sabem o que querem fazer, então são orientados pela DBM.

Vivian Kairalla é gerente de recursos humanos do JPMorgan.

Essa parceria é importante porque abre uma oportunidade de discutir carreiras. Um jovem que nunca imaginou que poderia fazer advocacia, percebe que ele pode ser um advogado e que isso não é tão distante da sua realidade.

Renata Cavalcanti é coordenadora de responsabilidade social do JPMorgan.

O diferencial

Pautado em valores e crenças, o programa de aprendizagem do JPMorgan em conjunto com o CPA aponta como diferencial não só no acompanhamento sistemático e qualificado, mas também o diálogo aberto e transparente entre ambas as partes.

Do Morgan:

"O que eu considero como um diferencial é a questão do acompanhamento pessoal que se tem com cada jovem, seja por parte da empresa ou por parte da organização formadora".

Renata Cavalcanti é coordenadora de responsabilidade social do JPMorgan.

Do CPA:

"O desenho do projeto com a empresa pressupõe um esforço e um diálogo cauteloso em que os princípios do programa são alinhados e pactuados com os valores e crenças tanto da organização quanto da empresa".

"A relação com a empresa é determinante para o alinhamento conceitual do projeto e para um acompanhamento sério e sistemático Com os aprendizes".

Flariston Francisco da Silva é coordenador geral do CPA "Pe. Bello"

"Não podemos trabalhar com empresas que simplesmente querem contratar por causa da obrigatoriedade da Lei. Estamos falando de princípios, de um processo educativo que pressupõe o desenvolvimento dos jovens e não de intermediação de jovens para o trabalho. É preciso deixar claro para a empresa que não consideramos o programa de aprendizagem um programa de primeiro emprego. Consideramos como um programa de continuidade do processo de educação para o mundo do trabalho. É prioritariamente educação".

Flariston Francisco da Silva é coordenador geral do CPA "Pe. Bello"

Resumo das Leis

Para esclarecer as principais dúvidas sobre a Lei 10.097/2000, seguem abaixo as principais resoluções, portarias e normativas relacionadas a essa legislação. Em anexo, é possível encontrar a legislação na íntegra.

Decreto n 2.208, de 17 de Abril de 1997

Criado para proporcionar a formação de profissionais e promover a transição entre a escola e o mundo do trabalho, esse documento apresenta quais são os objetivos e os níveis da educação profissional e o que deve conter no currículo dos cursos a serem desenvolvidos.

Resolução n 74, de 13 de Setembro de 2001

Nesta resolução, são apresentadas as obrigações dos Conselhos Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA), das entidades sem fins lucrativos e dos Conselhos Tutelares. Os artigos contidos nela tratam sobre os deveres de cada órgão em relação aos programas de aprendizagem.

Portaria n 20, de 13 de Setembro de 2001 (com as alterações dadas pela portaria n 04 de 21/03/2002)

Esta portaria especifica os locais de trabalhos considerados perigosos ou insalubres para adolescentes com menos de 18 anos, por meio de uma listagem, determinada pelo Ministério do Trabalho. Para a determinação destas condições considerou-se princípio da proteção integral à criança e ao adolescente.

Instrução Normativa n 26, de 20 de Dezembro de 2001 (com alterações dadas pela retificação desta normativa de 20/12/02)

Essa instrução orienta as entidades sem fins lucrativos sobre a elaboração do contrato de aprendizagem (prazo de contrato, curso que o aprendiz poderá fazer, cálculo de salário e duração da jornada da prática pelo trabalho), definição das funções que demandam formação profissional, cálculo do número de aprendizes a ser colocado na empresa e os principais pontos de vistoria dos auditores fiscais do trabalho.



Portaria n 702, de 18 de Dezembro de 2001

Por meio desta portaria são apresentados alguns dos pré-requisitos necessários para que as entidades possam elaborar seus programas de aprendizagem.

Nota Técnica n852, de 29 de Maio de 2002

Estabelece salário mínimo hora para o aprendiz e demonstra como fazer esse cálculo.

Resolução n 68 do CMDCA/SP, de 22 de Abril de 2003

Como as entidades devem proceder para o cadastramento da entidade e do programa de aprendizagem no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

Lei n 11.180/05, de 23 de Setembro de 2005

Cria o projeto Escola de Fábrica e altera os artigos n8 428 e o n8 433 da Lei 10.097, aumentando o limite de idade máxima do aprendiz de 18 para 24 anos.

Decreto n 5.598, de 1 de Dezembro de 2005

Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Define questões como idade, tipos de contratação, benefícios, entidades certificadoras, atividades teóricas e práticas e certificação.

Este plano de curso foi elaborado pela equipe do Programa de Aprendizagem CPA "Pe. Bello", núcleo da entidade Ação Comunitária Paroquial do Jd. Colonial.

PLANO DE CURSO

Área profissional : Comércio

Qualificação Profissional Básica para Aprendizagem:

ASSISTENTE ADMINISTRATIVO

ı - JUSTIFICATIVA

Este projeto baseia-se essencialmente na proposta de inclusão e protagonismo juvenil, a partir das premissas conceituais que orientam a ação e o trabalho do CPA "Pe. Bello".

Um dos conceitos norteadores ao qual nos ateremos, é o da psicóloga argentina Cláudia Jacinto que sugere que "adolescer é crescer". Esta afirmação vem recheada de nuances e indícios que nos apresentam uma série de questões relevantes para pensarmos uma ação efetiva que permita ao adolescente seu pleno desenvolvimento físico, cognitivo e social. A autora sugere que o ser humano nasce duas vezes: a primeira vez ao deixar o corpo da mãe (nascimento biológico) e o segundo nascimento seria o social, onde o adolescente nasce para ele mesmo e para a sociedade.

E é nesse momento de integrar-se à sociedade que o adolescente vivencia os desafios de criar sua própria identidade pessoal, já que não mais dependerá exclusivamente dos cuidados maternos e de construir seu projeto de vida. Ambas as tarefas são extremamente complexas neste período de transição entre a infância e a vida adulta. "Sem projeto de vida e sem identidade definida, você não tem um encontro consigo mesmo. É por isso que, enquanto não tem estas definições dentro de si, o adolescente prefere andar com um grupo de amigos, que o ajuda a tomar decisões ou toma decisões por ele. (...) Para adolescer e crescer em condições propícias é preciso o funcionamento adequado de três instituições básicas: a família, a escola e o trabalho".

Vários fatores interferirão neste processo, seja para os adolescentes provenientes de famílias cuja situação socioeconômica seja mais favorável ou menos favorável. Os grupos de amigos citados anteriormente podem ser um fator positivo ou negativo ao desenvolvimento do jovem. Em nossos levantamentos preliminares, disponíveis neste documento, observa-se nitidamente as decorrências desta influência, principalmente para as populações menos favorecidas, sem, contudo, excluir do grupo de risco, os mais abastados. A violência urbana, o desemprego, a

desestruturação familiar, a falta de perspectivas e o assédio e promessas do mundo das drogas, são obstáculos a serem superados nesta difícil trajetória.

Nossa preocupação recai exatamente sobre os adolescentes oriundos das famílias menos favorecidas, que por sua vez, acabam não tendo a oportunidade de priorizar os estudos, dedicando-se em primeiro plano ao trabalho, geralmente informal e mal remunerado. É um círculo vicioso, pois a família é que passa a depender do adolescente.

"Para um jovem de condições econômicas mais razoáveis, que tem família e escola, o trabalho faz parte de um projeto, algo que ainda vai acontecer, aquilo que pode vir a ser e sobre o qual ele ainda faz uma análise incerta. Já para o adolescente pertencente às camadas de renda mais baixas, o trabalho é uma realidade brutal e central na vida... o resto fica de lado. Portanto, a passagem da infância à vida adulta ocorre de maneira bastante desigual em nossa sociedade".

Em nosso projeto, o objetivo é reverter parte desta realidade, oferecendo ao adolescente menos favorecido, condições dignas de acesso à educação escolar e profissional de qualidade, além de proporcionar-lhe a inserção nos meios produtivos, assegurando-lhe a aprendizagem e prática profissional, além de geração de renda para seu sustento. É o resgate da identidade e do projeto de vida preconizados por Cláudia Jacinto.

O Programa de aprendizagem, elaborado pelo CPA Centro de Profissionalização de Adolescentes "Pe. Bello", núcleo da entidade social Ação Comunitária Paroquial Jd. Colonial, pretende atender a questão da qualificação profissional do aprendiz, através da oferta de programas de formação técnico-profissional metódica, conforme disposto na Lei 10.097/00, que altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei n 5.452, de 1 de maio de 1943, que enuncia em seu Art. 428:

"Art. 428. Contrato de aprendizado no trabalho 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 aprendizado no trabalho, 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."

As transformações ocorridas em escala mundial no mundo do trabalho, da formação e do emprego têm sido objeto de freqüentes discussões em diversos fóruns nacionais e internacionais. Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), após amplas consultas aos Estados Membros, tem definido orientações sobre políticas públicas, de modo especial às relativas à formação e ao trabalho dos jovens, a serem ratificadas e adotadas segundo as características e necessidades de cada país.

A esse respeito, a Emenda Constitucional n 20, de dezembro de 1998, ao ratificar recomendação da OIT, proíbe ao jovem maior de 14 e menor de 18 anos o trabalho noturno, perigoso e insalubre e qualquer trabalho a menores de 16, salvo na condição de aprendiz a partir de 14 anos. Dessa forma, fica evidenciada, juntamente com outras medidas governamentais, a prioridade pública de garantir adequada formação ao jovem trabalhador.

A citada Emenda foi reafirmada na Lei Federal n 10.097, de 19 de dezembro de 2000, que atualizou e modificou dispositivos da CLT, relacionados ao trabalho do menor e à aprendizagem.

Essa Lei introduz, basicamente, as seguintes mudanças:

- **a)** ajustes da CLT aos termos da Emenda Constitucional n 20, sobre a idade mínima para o trabalho do menor e a condição de aprendiz;
- b) definição e caracterização do contrato de aprendizagem;
- c) ampliação da obrigatoriedade de empregar e matricular aprendizes nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem pelos estabelecimentos de qualquer natureza, e não mais somente os estabelecimentos industriais. A quota de aprendizes por estabelecimento deve ser de cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes, cujas funções demandem formação profissional;
- **d)** abertura para que escolas técnicas e entidades qualificadas possam oferecer aprendizagem, na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos;
- e) incentivo à contratação de aprendizes, com redução de alíquota do FGTS para dois por cento nos contratos de aprendizagem.

Várias ações estão sendo desenvolvidas para que o jovem, na faixa etária entre 14 e 18 anos incompletos, tenha acesso aos processos produtivos do mundo do trabalho, integrando-o ao

convívio social, resgatando sua auto-estima enquanto cidadão e trabalhador.

Além dos Sistemas Nacionais de Aprendizagem (Senai, Senac, Senar), outros agentes sociais do 2 e 3 setores estão fortemente empenhados nesta missão, como é o caso da rede social Movimento Degrau, que afirma, quanto à construção de um projeto para aprendizes: "Não se trata de um mero abrir vagas, mas de oferecer oportunidades reais, construir sentidos e viabilizar projetos de vida para as novas gerações. Não oferecer essa oportunidade custa caro: é o custo da violência, da discriminação e da insegurança social custo muito alto, pelo qual a sociedade brasileira já está pagando, mas que pode e deve reverter."

Nesta perspectiva, uma preocupação constante é a garantia dos direitos previstos no ECA Estatuto da Criança e do Adolescente, principalmente os constantes no Cap. V Do Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho:

- Art. 65 Ao adolescente aprendiz, maior de 14 (quatorze) anos, são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários.
- 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 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (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.
- i* Entende-se por trabalho educativo a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevaleçam sobre o aspecto produtivo;

- 2* 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.

Discutir e integrar os conceitos do ECA ao projeto é importante, também, se considerarmos a atual situação da violência contra o jovem na sociedade brasileira. O aumento da violência e da mortalidade juvenil assumiu números intoleráveis. A mortalidade entre os jovens não só aumentou, como também mudou sua configuração, a partir do que se pode denominar como os "novos padrões de mortalidade juvenil".

Estudos históricos realizados em São Paulo e Rio de Janeiro (Vermelho e Mello Jorge) mostram que as epidemias e doenças infecciosas que eram as principais causas de morte entre os jovens, há cinco ou seis décadas, foram sendo substituídas, progressivamente, pelas denominadas "causas externas" de mortalidade, principalmente, os acidentes de trânsito e os homicídios.

Os dados do SIM permitem verificar essa forte tendência. Em 1980, as "causas externas" eram responsáveis por mais da metade (52,9%) do total de mortes dos jovens do país. Vinte anos depois, dos 45.310 óbitos juvenis, 31.851 foram originados por causas externas. Esse percentual elevou-se de forma drástica. No ano 2000 acima de 2/3 de nossos jovens (70,3%) morreram por causas externas.

Um fato relevante é a configuração da estrutura etária dos óbitos por homicídio. Em primeiro lugar, de acordo com os dados disponíveis, existem marcadas diferenças no número de óbitos por homicídio nas diversas faixas de idades. Até os 13 anos, registram-se poucos casos de morte por homicídio (uma média de 36 casos anuais por idade simples). A partir dos 14 anos, o número de vítimas de homicídio vai crescendo rapidamente até atingir o pico de 2.220 mortes na idade de 20 anos. A partir desse ponto, o número de homicídios vai caindo gradualmente.

Estas situações, que demarcam complexos problemas de violência juvenil, aparecem, tanto na

mídia como em boa parte da bibliografia, como uma constante de nossa modernidade. A "crise" de nossa juventude, ou a violência juvenil começam a aparecer como uma categoria explicativa quase universal de nossa cultura globalizada.

Considerando a questão da cultura globalizada e a standartização dos meios de produção, outra preocupação para a qual buscamos soluções eficientes, é a construção de competências ao aluno/aprendiz. Essa discussão ter permeado todos os setores da economia, ditando novas regras que orientam os setores educacionais e produtivos, quanto à identificação e validação de um mapa conceitual de competências. Neste programa de qualificação profissional para aprendizes, propusemos a convergência de alguns elementos fundamentais desta discussão para a construção de uma proposta formativa coerente e ajustada às novas demandas sociais e organizacionais.

É com base nestes dados e princípios que o CPA propõe um PROGRAMA DE APRENDIZAGEM, no intuito de reverter parte dos problemas aqui identificados, através da inclusão e protagonismo destes jovens.

O CPA vem desenvolvendo, desde 1994 uma metodologia de trabalho com adolescentes em situação de risco social inovadora e consistente, baseada em princípios que privilegiam o protagonismo juvenil, como forma de incluir o jovem da periferia nos contextos sociais e produtivos da atualidade.

2 - OBJETIVO GERAL

O Curso de Aprendizagem Assistente Administrativo Comercial, tem por objetivo proporcionar aos aprendizes a qualificação básica, para atuarem no apoio dos setores administrativos em geral; jurídicos; tecnologia e recursos humanos de empresas comerciais, e ainda desenvolver o protagonismo juvenil, mediante formação humana e cidadã.

3 - REQUISITOS DE ACESSO

O presente projeto visa atender prioritariamente adolescentes do Distrito do Iguatemi, de ambos os sexos, na faixa etária entre 15 a 17 anos incompletos, egressos dos projetos do Programa de

Qualificação Profissional Básico - Núcleo Sócio-Educativo, oferecidos pelo CPA "Pe. Bello", nas áreas de: Mecânica Geral, Instalações Elétricas Residenciais, Escritório Informatizado, Suporte Técnico em Informática, Computação Gráfica, Manutenção de Circuitos Eletrônicos e Formação de Agentes Sociais, desde que estejam matriculados nos sistemas regulares de ensino fundamental ou médio e que se submetam aos critérios e/ou processo de seleção estipulados em conjunto com a empresa ou organização cedente.

4 - PERFIL PROFISSIONAL DE CONCLUSÃO

Ao final do curso, o Assistente Administrativo deverá:

- 1. Executar serviços de apoio nas áreas de administração em geral, recursos humanos, jurídicos e de tecnologia.
- 2. Dominar habilidades de atendimento ao cliente;
- 3. Dominar as atividades de organização de escritório;
- 4. Auxiliar na operacionalização da administração geral;
- 5. Compreender e colaborar na aplicação dos processos logísticos da empresa;
- 6. Conhecer os fundamentos de Códigos Civil, Penal e de Ética, Consolidação das Leis do Trabalho, organização de materiais jurídicos e técnicas de processos;
- 7. Compreender os conceitos de hardware, software e tipos de transmissão de dados (telefone, fax, rede, etc).

5 - ORGANIZAÇÃO E DESENVOLVIMENTO CURRICULAR

A proposta curricular do Curso de Aprendizagem Comercial Assistente Administrativo de nível básico está organizada em habilidades: básicas, específicas e de gestão.

As Habilidades Básicas têm por objetivo capacitar o educando para refletir, compreender e interpretar a realidade com autonomia para se comunicar, aprender a pensar e aprender a aprender.

As Habilidades Específicas têm a função de possibilitar ao educando o domínio de conhecimentos e práticas pertinentes à área profissional do curso, ou seja aprender a fazer.

As Habilidades de Gestão visam capacitar o educando para atuar na sociedade e no processo produtivo com responsabilidade e de forma crítica. Para isso, deve saber gerir seu próprio tempo, assumir postura versátil, ter capacidade de decisão, responsabilizar-se por resultados e possuir visão ampla sobre organização.

As Atividades Diversificadas tem como objetivo supervisionar o processo de aprendizagem dos adolescentes no ambiente de aprendizagem pelo trabalho, ou seja aprender a conhecer.

a) Quadro - resumo da organização curricular

HABILIDADES	COMPONENTE CURRICULAR CARGA HO	RÁRIA(*)
	Comunicação Oral e Escrita	50
BÁSICAS	Matemárica Básica	25
DAJICAJ	Noções de Inglês	25
	Subtotal	100
	Gestão de Pessoas	25
DE GESTÃO	Gestão de Processos	225
	Gestão do Próprio Negócio	40
	Subtotal	100
	Tecnologias e Prática Profissional em Assistente Administrativo	250
ESPECÍFICAS	Acompanhamento (pedagógico, on line e diário de bordo)	80
	Reunião com coordenação do projeto, mentores, supervisores e famílias	80
DIVERSIFICADA	Avaliação presencial do processo de aprendizagem	50
DITERMINA	Subtotal	210
	TOTAL	660

(*) a carga horária é considerada em horas-relógio.

B) Conteúdos Programáticos

HABILIDADES BÁSICAS

I. COMUNICAÇÃO ORAL E ESCRITA

OBJETIVO: desenvolvimento das habilidades de ler, interpretar e produzir mensagens nas formas oral e escrita.

- ı. COMUNICAÇÃO
 - 1.1 Elementos constitutivos:
 - 1.1.1 emissor;
 - 1.1.2 receptor,
 - 1.1.3 referente;
 - 1.1.4 canal;
 - 1.1.5 código;
 - 1.1.6 mensagem.
 - 1.2 . Níveis de fala
 - 1.2.1. gíria;
 - 1.2.2. linguagem coloquial;
 - 1.2.3. língua padrão.
- 2. DESCRIÇÃO
 - 2.1. Objeto;
 - 2.2. Processo.
- 3. ESTRUTURAS-PADRÃO
 - 3.1. Bilhete;
 - 3.2. Comanda;
 - 3.3. Ordem de serviço;

- 3.4. Orçamento;
- 3.5. Correspondência:
 - 3.5.1 Empresarial
 - 3.5.2 Íntima
 - 3.5.3 Formal
 - 3.5.4 Carta de agradecimento;
 - 3.5.5 Relatório;
 - 3.6 Curriculum vitae
 - 3.7 Resumo,
 - 3.8 Requerimento,
 - 3.9 Memorando
 - 3.10 Ofício
 - 3.IIAta

2. MATEMÁTICA

OBJETIVO: aquisição de conhecimentos referentes à matemática necessária ao desempenho de suas atividades profissionais.

- I.OPERAÇÕES FUNDAMENTAIS
 - ı.ı. Adição;
 - 1.2. Subtração;
 - 1.3. Multiplicação;
 - ı.4.Divisão.
- 2. CONJUNTOS NUMÉRICOS
 - 2.1. Números Naturais;
 - 2.2. Números Inteiros;
 - 2.3. Números Racionais;
 - 2.4. Números Reais.

3.RAZÃO

- 3.1.Definição;
- 3.2. Representação;
- 3.3.Leitura.

4.PROPORÇÃO

- 4.1. Definição;
- 4.2. Representação;
- 4.3. Termos;
- 4.4. Leitura;
- 4.5. Propriedade Fundamental;
- 4.6. Cálculo do termo desconhecido.

5. GRANDEZAS PROPORCIONAIS

- 5.1. Relação direta e inversa;
- 5.2. Regra de Três Simples;
- 5.3. Porcentagem:
- 5.4. Percentual ou taxa;
- 5.5. Principal.

6. IOGOS LÓGICOS

3. NOÇÕES DE INGLÊS

OBJETIVO: aquisição de conhecimentos referentes ao inglês necessário ao desempenho de suas atividades profissionais

- i. CORES
- 2. ALFABETO
- 3. MESES DO ANO
- 4. DIAS DA SEMANA

- 5. PREPOSIÇÃO
- 6.PRONOMES PESSOAIS
- 7.CUMPRIMENTOS (POR EXEMPLO: HOW ARE YOU?)
- 8. VERBO TO BE (FORMA CONTRAIDA, NEGATIVA, AFIRMATIVA E INTERROGATIVA)
- 9. COGNATO E FALSO COGNATO

4. HABILIDADES DE GESTÃO

4.1 GESTÃO DE PESSOAS

OBJETIVO: aquisição de conhecimentos sobre princípios e procedimentos de relações humanas no local de trabalho; princípios de qualidade e produtividade.

- I. PLANEJAMENTO
 - 1.1 . Planejamento, Organização e Controle:
 - ı.ı.ı Definição;
 - 1.1.2 Passos necessários;
 - 1.1.3 Vantagens.
- 2. LIDERANÇA
 - 2. 1. Diferenças individuais:
 - 2.1.1 O indivíduo e sua formação;
 - 2.1.2 Características da personalidade.
 - 2. 2 . Estilos:
 - 2.2.1 autocrático:
 - 2.2.2 democrático;
 - 2.2.3 liberal.
- 3. ANÁLISE DE PROBLEMAS E TOMADA DE DECISÃO
 - 3. 1. Conflitos:
 - 3.1.1 definição;

5. RELAÇÃES TRABALHISTAS

- 5.1 Objetivos da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT);
- 5.2 Contrato de Trabalho;
- 5.3 Deveres e direitos:
 - 5.3.1 Do empregado;
 - 5.3.2 Do empregador.

6. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

- 6.1.Definição;
- 6.2. Objetivos;
- 6.3 . Possíveis elementos a serem avaliados:
 - 6.3.1 assiduidade;
 - 6.3.2 pontualidade;
 - 6.3.3 quantidade e qualidade de trabalho;
 - 6.3.4 responsabilidade;
 - 6.3.5 iniciativa;
 - 6.3.6 criatividade;
 - 6.3.7 relacionamento com colegas;
 - 6.3.8 respeito a regulamentos;
 - 6.3.9 respeito às normas de segurança;
 - 6.3.10 avarias em máquinas.

4.2 GESTÃO DE PROCESSOS

OBJETIVO: aquisição de conhecimentos sobre técnicas de acompanhamento do processo produtivo e qualidade do produto, tanto de bens como de serviços.

- I. QUALIDADE TOTAL
 - 1.1 Definição de qualidade;

- 1.2 Histórico;
- 1.3 Necessidades dos clientes:
 - 1.3.1 internos à empresa;
 - 1.3.2 externos à empresa;
 - 1.3.3 relação cliente-fornecedor;
 - 1.3.4 código de defesa do consumidor.
- 1.4 Definição de qualidade total;

2. QUALIDADE E O ATENDIMENTO AO CLIENTE

- 2.1 Objetivo;
- 2.2 Mudanças atitudinais;
- 2.3 Problemas na qualidade do atendimento;
- 2.4 Princípios básicos para mudança:
 - 2.4.1 Competência;
 - 2.4.2 Orgulho Profissional;
 - 2.4.3 Aparência;
 - 2.4.4 Cortesia.

3. PRINCÍPIOS DE QUALIDADE E PRODUTIVIDADE

- 3.1 Definição de Produtividade;
- 3.2 Critérios de avaliação de produtividade.
- 4. METODOLOGIA DOS 5 "S"
 - 4.1 SEIRI Organização;
 - 4.2 SEITON Arrumação;
 - 4.3 SEISO Limpeza;
 - 4.4 SEIKETSU Padronização;
 - 4.5 SHITSUKE Disciplina.

4.3 GESTÃO DO PRÓPRIO NEGÓCIO

OBJETIVO: aproveitamentos de idéias que, transformadas em produtos ou serviços, podem

100 X

alavancar o crescimento de empresas gerenciadas como negócio próprio.

Carga horária: 40 horas-relógio

- I. NEGÓCIO
 - ı.ı Definição;
 - 1.2 Evolução de um negócio;
 - 1.3 Ações que dão garantia ao negócio.
- 2. DEFINIÇÃO DE UM PRODUTO OU SERVIÇO
 - 2.1 Pesquisa de mercado;
 - 2.2 Etapas do processo;
 - 2.3 Viabilidades:
 - 2.3.1 custos;
 - 2.3.2 capital a ser investido;
 - 2.3.3 finanças.
 - 2.4 Elaboração de plano de negócios.
- 3. CRIAÇÃO E REGISTRO DE UM NEGÓCIO
 - 3.1 Aspectos legais;
 - 3.2 Aspectos tributários e trabalhistas.

HABILIDADES ESPECÍFICAS

TECNOLOGIAS E PRÁTICA PROFISSIONAL EM ASSISTENTE ADMINISTRATIVO

OBJETIVOS: desenvolvimento de habilidades técnicas e comportamentais na área de assistente administrativo e preservação da integridade física do profissional no ambiente de trabalho e fora dele.

Carga horária: 250 horas-relógio

I. TÉCNICA EM ASSISTENTE ADMINISTRATIVO

1.1 Tratar documentos:

- 1.1.1 Registrar entrada e saída de documentos
- 1.1.2 Conferir notas fiscais e faturas de pagamentos
- 1.1.3 Fazer triagem de documentos
- 1.1.4 Distribuir documentos
- 1.1.5 Conferir dados e datas
- 1.1.6 Verificar documentos conforme normas
- 1.1.7 Identificar irregularidades nos documentos
- 1.1.8 Conferir cálculos
- 1.1.9 Classificar documentos, segundo critérios pré-estabelecidos
- 1.1.10 Arquivar documentos conforme procedimentos

1.2 Preencher documentos:

- 1.2.1 Digitar textos e planilhas
- 1.2.2 Preencher formulários
- 1.2.3 Digitar notas de lançamentos contábeis
- 1.2.4 Emitir cartas convite nos processos de compras e serviços
- 1.3 Preparar relatórios, formulários e planilhas:
 - 1.3.1 Coletar dados
 - 1.3.2 Verificar índices econômicos e financeiros
 - 1.3.3 Elaborar planilhas e cálculos
 - 1.3.4 Confeccionar organogramas, fluxogramas e cronogramas
 - 1.3.5 Efetuar cálculos
 - 1.3.6 Redigir atas
 - 1.3.7 Elaborar correspondências.
- 1.4 Acompanhar processos administrativos
 - 1.4.1 Verificar prazos estabelecidos
 - 1.4.2 Localizar processos
 - 1.4.3 Acompanhar notificações de não conformidade
 - 1.4.4 Encaminhar protocolos internos
 - 1.4.5 Atualizar cadastro
 - 1.4.6 Expedir ofícios e memorandos
- 1.5 Atender clientes no local ou à distância
 - 1.5.1 Fornecer informações sobre produtos e serviços
 - 1.5.2 Identificar a natureza das solicitações dos clientes

- 1.5.3 Atender fornecedores
- 1.5.4 Registrar reclamações dos clientes.
- 1.6 Executar rotinas de apoio na área de recursos humanos
 - 1.6.1 Dar suporte a administrativo à área de treinamento
 - 1.6.2 Orientar funcionários sobre direitos e deveres
 - 1.6.3 Controlar freqüência de funcionários
 - 1.6.4 Controlar recepção e distribuição de benefícios (tickets, vale transporte, etc.)
 - 1.6.5 Atualizar dados de funcionários e clientes.
- 1.7 Prestar apoio logístico
 - 1.7.1 Controlar material de expediente
 - 1.7.2 Levantar a necessidade de material
 - 1.7.3 Requisitar materiais
 - 1.7.4 Solicitar compra de materiais
 - 1.7.5 Conferir material solicitado
 - 1.7.6 Providenciar devolução de material fora de especificação
 - 1.7.7 Pesquisar preços
- 2. CONHECIMENTOS IURÍDICOS
 - 2.1 Código Civil
 - 2.2 Código Penal
 - 2.3 Código de Ética
 - 2.4 Consolidação das Leis do Trabalho
 - 2.5 Organização de Materiais Jurídicos
 - 2.6 Técnicas de Processos
- 3. TECNOLOGIA
 - 3.1 Noções de Hardware
 - 3.2 Noções de Software (Word, excell, power point, acess)
 - 3.3 Tipos de Transmissão de dados
 - 3.3.1Telefone
 - 3.3.2 Fax
 - 3.3.3 Redes
 - 3.3.4 Internet

- 4.1. Prevenção de acidentes
 - 4.1.1. Definição de acidente do trabalho: legal e prevencionista
 - 4.1.2. Perigo versus Risco;
 - 4.1.3. Riscos Profissionais: físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, condições inseguras
- 4.2. Prevenção de incêndio
 - 4.2.1. Definição;
 - 4.2.2. Combustão;
 - 4.2.3. Vazamento de gases e líquidos inflamáveis;
 - 4.2.4. Classes de incêndio;
 - 4.2.5. Equipamentos de combate: extintores e hidrantes.
- 4.3 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes CIPA
 - 4.3.1. Objetivos;
 - 4.3.2. Constituição.
- 4.4 Fatores de segurança e prevenção de acidentes
 - 4.4.1. Definição;
 - 4.4.2. Materiais;
 - 4.4.3. Máquinas, equipamentos e ferramentas:
 - 4.4.4. Comunicação de acidente de trabalho.
- 4.5 Primeiros socorros
 - 4.5.1 Definição;
 - 4.5.2 Estancamento de hemorragias;
 - 4.5.3 Imobilização;
 - 4.5.4 Transportes de acidentados.

5. ORIENTAÇÃO VOCACIONAL E PARA O EMPREENDEDORISMO

- 5.1 Apresentação do mercado de trabalho
- 5.2 Minha História
- 5.3 Habilidades, Estilo e Motivação
- 5.4 Pessoas Reativas e Pró Ativas
- 5.5 Estilos de pessoas (Pragmática, afetiva, reflexiva e racional)

6. ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

- 6.1 A importância do consumidor para o mercado
- 6.2 Competição
- 6.3 Processo de produção (Fluxograma de um produto)
- 6.4 Empreendedorismo
- 6.5 A roda dos Negócios
- 6.6 Plano de Negócios
- 6.7 Inflação
- 6.8 Oferta e Demanda
- 6.9Toda aula haverá discussão dos grupos sobre os assuntos dos Jornais.

c) DISTRIBUIÇÃO DAS AULAS

Horário	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira
09:00 às 12:00h	AT	AT	AD	AT	HB/HE/HG
13:00 às 16:00h	AT	AT/AD (ıh3omin)	AT	AT	HB/HE/HG

AT Aprendizagem pelo Trabalho

HB Habilidades Básicas HE Habilidades Específicas HG Habilidades de Gestão

AD Atividade Diversificada

7 INSTALAÇÕES E EQUIPAMENTOS

Os jovens aprendizes poderão contar com os seguintes espaços, a serem utilizados na unidade de atendimento CPA "Pe. Bello":

Núcleo de Atendimento - CPA "Pe. Bello": Estrada da Colônia, 110 - Jardim São Gonçalo - São Paulo/SP - 08370-190

- I Sala ambiente com aproximadamente 25 m² adaptada com quadro negro ou branco, para uso educacional;
- I Escritório Modelo para o exercício das habilidades específicas, com os seguintes materiais: computador, máquina de calcular, legislação e manuais, material de escritório, Internet, fax e telefone;

- 2 Laboratórios de informática em rede e com conexão à Internet voltados para os trabalhos de pesquisa, e-mail, elaborações como relatórios de atividades, etc.
- 1 cozinha e refeitório utilizados nos momentos formativos em que os estiverem na ONG.
- Banheiros para uso dos jovens e profissionais/educadores.

A empresa empregadora, deverá disponibilizar quando solicitada:

- I Sala ambiente com aproximadamente 25 m² adaptada com quadro negro ou branco, para uso educacional;
- Recursos áudios-visuais;
- Recursos de informática para acompanhamento on-line;
- Banheiros para uso dos jovens e profissionais/educadores.
- 20 (vinte) cadeiras e mesas escolares, ou 20 (vinte) cadeiras universitárias, ou mesas em formato "U", com 20 (vinte) cadeiras ao entorno;

Vídeo K7 e TV;

Aparelho de som com CD player e toca-fitas;

Retroprojetor;

Biblioteca com títulos técnicos, literatura brasileira, dicionários;

Videoteca básica, com os títulos previstos no projeto;

Laboratório de informática ou instalações disponíveis para uso dos alunos, com um mínimo de 10 (dez) microcomputadores com acesso à Internet.

Esta avaliação foi elaborada pela equipe do Programa de Aprendizagem CPA "Pe. Bello", núcleo da entidade Ação Comunitária Paroquial do Jd. Colonial.

PROGRAMA DE APRENDIZAGEM Avaliação de Desempenho - Olhar do Aprendiz

APRENDIZ:					
SUPERVISOR:					
ÁREA DE ATUAÇÃO:					
Objetivo: Avaliar o Program - Reserve trinta minutos par - Ao relatar um fato, seja cla - Considere a seguinte escal a) Indique um conceito	ra fazer es ro e descr la de conc	ta avaliaçã eva bem a s eitos: (1 = 11	o com calmo situação; uim), (2 = bo	a e qualidade; om), (3 = ótimo) e (4 = excelente).
Integração	ı - Ruim	2 - Bom	3 - Ótimo	4 - Excelente	Justifique sua Resposta
Sua com a empresa					
Sua com a sua área:					
Sua com o grupo de aprendizes:					
			'		
Aprendizagem	ı - Ruim	2 - Bom	3 - Ótimo	4 - Excelente	Justifique sua Resposta
Teoria aplicada pelo CPA?					
Prática aplicada no banco?					
Indique um conceito ao seu aprendizado em relação ao trabalho desenvolvido pela Empresa.					
Indique um conceito ao quanto seu trabalho contribuiu para o Desenvolvimento da sua área.					
Benefícios	ı - Ruim	2 - Bom	3 - Ótimo	4 - Excelente	Justifique sua Resposta
Salário					
Vale-Refeição					
Vale-Transporte					
Plano de Saúde					
Plano Odontológico					

Habilidades	ı - Ruim	2 - Bom	3 - Ótimo	4 - Excelente	Justifique sua Resposta
Desenvolvimento da Linguagem Comunicação Verbal					
Desenvolvimento da Escrita					
Desenvolvimento do relacionamento Interpessoal					
Assimilação da linguagem da empresa					
Desenvolvimento da utilização do Computador					
Desenvolvimento da utilização do telefone					
Aprimoramento da leitura					
Negociação e administração de Conflitos					
Hábito de pesquisa					

Avaliação Geral	ı - Ruim	2 - Bom	3 - Ótimo	4 - Excelente	Justifique sua Resposta
Relacionamento com RH: entrega de benefícios, pagamentos, contratos, abertura de conta.					
Contato/Relacionamento com os responsáveis pelo projeto na ONG.					
Contato/Relacionamento com o seu Supervisor					
Contato/Relacionamento com o seu mentor					
Contato/Relacionamento com o CPA (instrutores, secretaria, coordenação e outros jovens)					
Contato/Relacionamento com os responsáveis pelo projeto na Empresa.					
Contato/Relacionamento com Funcionários					

Projeto	ı - Ruim	2 - Bom	3 - Ótimo	4 - Excelente	Justifique sua Resposta
Aspectos formativos					
Divulgação e Marketing					
Aprendizagem teórica					
Aprendizagem prática					

A) Relate suas expectativas e avalie os conhecimentos adquiridos no CPA "Pe. Bello":
Quais são as suas expectativas para os próximos meses em relação à aprendizagem?
Cite os ensinamentos obtidos no CPA que você já utilizou até o momento:
O que o CPA precisa aprimorar no currículo do curso específico que você fez?
O que o CPA precisa aprimorar no currículo do curso específico do Programa de Aprendizagem Assistente
Administrativo Comercial?

Maiores desafios
Relate os desafios encontrados até o momento e apresente sugestões para as possíveis soluções dos desafios:
Maiores Oportunidades
Relate as oportunidades, de qualquer natureza (profissional e/ou pessoal), obtidos nestes primeiros meses de aprendizagem:
Experiência
Como esta experiência afetou sua vida?
Observações:
Observações.
Espaço Livre para você acrescentar o que desejar:
Anyondia datar o accinari
Aprendiz, datar e assinar:

Esta avaliação foi elaborada pela equipe do Programa de Aprendizagem CPA "Pe. Bello", núcleo da entidade Ação Comunitária Paroquial do Jd. Colonial.

PROGRAMA DE APRENDIZAGEM Avaliação de Desempenho - Olhar do Supervisor

APRENDIZ:
SUPERVISOR:
ÁREA DE ATUAÇãO:
Objetivo: Avaliar o Programa de Aprendizagem, para propor alterações e melhorias no projeto.
- Reserve trinta minutos para fazer esta avaliação com calma e qualidade;
- Ao relatar um fato, seja claro e descreva bem a situação;
- Considere a seguinte escala de conceitos: (1 = ruim), (2 = bom), (3 = ótimo) e (4 = excelente).
Olhar do Supervisor
ı) O aprendiz sob sua supervisão está desenvolvendo com compromisso/responsabilidade as atividades
propostas pela área?
2) Dê 3 exemplos positivos e 3 exemplos a serem desenvolvidos na aprendizagem diária do aprendiz:
Positivos:
Negativos:
3) Você acredita que o aprendiz teve realmente uma verdadeira oportunidade de aprendizagem, neste
semestre? Justifique:

4) Indique um conceito de avaliação do projeto no que tange a integração e aprendizagem, conforme itens abaixo:

Descrição	ı - Ruim	2 - Bom	3 - Ótimo	4 - Excelente	Justifique sua Resposta
Integração					
Como você avalia a integração do aprendiz na empresa?					
Como você avalia a integração do aprendiz na sua área?					
Como você avalia a sua integração com o aprendiz?					
Como você avalia a integração do aprendiz, com o grupo de aprendizes?					

5) Como você avalia o seu papel no seu projeto?
6) Qual era sua expectativa em relação ao aprendiz no início do projeto e agora? Você acredita que esta
experiência está influenciando no projeto de vida do aprendiz?
7) Na sua opinião o que poderia ser melhorado para o papel do supervisor no x Semestre?
Supervisor, datar e assinar:

Este modelo de contrato foi elaborado pela equipe do Programa de Aprendizagem CPA "Pe. Bello", núcleo da entidade Ação Comunitária Paroquial do Jd. Colonial.

PROGRAMA DE APRENDIZAGEM CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Pelo presente instrumento particular de contrato que entre si celebram, de um lado a entidade XXXXX, inscrita no CNPJ sob n XXXXX, situada à Av. XXXXX, representada por seu presidente XXXXX, RG n XXXX - SSP/SP, neste ato denominada Organização Certificadora e Empregadora e, de outro, o adolescente, XXXXX, portador da Carteira de Trabalho n XXXX, série XXXXX - SP, cadastro no PIS sob o n8 XXXXX, portadora de RG: XXXXXX a seguir denominado Adolescente Aprendiz, neste ato assistido pelo seu responsável legal XXXX, portadora de RG: XXXXXX o qual se regerá pela legislação pertinente à aprendizagem e pelas seguintes cláusulas e condições:

Cláusula Primeira: DO OBJETO

O objeto do presente Contrato é a admissão pela Organização Certificadora e Empregadora, do adolescente, na condição de Aprendiz, comprometendo-se lhe propiciar formação profissional, através do Curso de Assistente Administrativo Comercial e Contrato Especial de Aprendizagem, na ocupação de XXXX, por meio de programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação da Organização Certificadora e Empregadora.

Cláusula Segunda: DAS OBRIGAÇÕES DO ADOLESCENTE APRENDIZ.

O Adolescente Aprendiz empregado compromete-se a:

- I. Participar regularmente das aulas e demais atos educativos da Organização Certificadora e Empregadora
 XXXXX, bem como a cumprir seu Regimento e os Acordos Coletivos, definidos pelos alunos;
- 2. Freqüentar a escola regular;
- 3. Apresentar bimestralmente o boletim escolar, ou declarações timbradas, que conste as notas referente às matérias cursadas em cada bimestre, bem como o controle de faltas;
- 4. Cumprir com exatidão a jornada de trabalho de o6 horas diárias, distribuídas em atividades teóricas e práticas em conformidade com a carga horária e a programação constante do programa de aprendizagem (anexos I), a serem cumpridas na entidade de XXXXX, das XXXX horas na empresa e XXXX na Organização Certificadora e Empregadora, ou em outros estabelecimentos conveniados.
- 5. Exibir à empresa, sempre que solicitado, documentação emitida pela Organização Certificadora e

Empregadora que comprove sua freqüência às atividades teóricas e o resultado de seu aproveitamento;

6. Obedecer às normas e regulamentos vigentes na empresa conveniada, assim como na Organização Certificadora e Empregadora nos períodos em que estiver matriculado no Programa de Aprendizagem.

Parágrafo Único

É vedada a prorrogação e a compensação da jornada de trabalho, conforme art. 432 da CLT.

Cláusula Terceira: DAS OBRIGAÇÕES DA ORGANIZAÇÃO CERTIFICADORA E EMPREGADORA

- ı. Registrar e anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social do Adolescente Aprendiz a ocupação na qual está sendo profissionalizado e a vigência do presente Contrato de Aprendizagem.
- 2. Remunerar o Adolescente Aprendiz empregado com o salário mínimo hora, salvo condição mais favorável, nos termos do art. 428, 62 da CLT;
- 3. Garantir ao Adolescente Aprendiz empregado todos os direitos trabalhistas e previdenciários que lhes for devido:
- 4. Recolher o FGTS, com alíquota de 2% sobre a remuneração, nos termos do 6 7, do artigo 15, da Lei 8036/90, acrescido pela Lei 10.097/00;
- 5. Propiciar a prática profissional conforme programa inscrito no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente;
- 6. Propiciar na organização e na empresa um ambiente adequado ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, em conformidade com as regras do art. 405 da CLT, e das Normas Regulamentadoras, aprovadas pela Portaria n 3.214/78;
- 7. Elaborar e manter atualizado programa de aprendizagem garantindo a formação profissional de qualidade do adolescente matriculado em seus cursos, compreendendo atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva.;

- 8. Inscrever os programas de aprendizagem no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente;
- 9. Acompanhar o desenvolvimento do programa de aprendizagem e manter mecanismos de controle da freqüência e aproveitamento dos aprendizes nas atividades teóricas e práticas, de forma a garantir que as atividades práticas estejam em conformidade com o programa de aprendizagem previamente traçado;
- 10. Acompanhar a freqüência do Adolescente Aprendiz na escola formal e seu desempenho e adaptação no estabelecimento onde realizar a prática profissional;
- II. Conceder ao Adolescente Aprendiz a certificação do aprendizado na sua prática profissional e no Curso de XXXX;
- 12. Realizar acompanhamento e formação permanente junto às organizações ou empresas para a garantia do melhor interesse do adolescente aprendiz no que diz respeito às relações trabalhistas decorrentes do contrato de aprendizagem.

Cláusula Quarta: DOS BENEFÍCIOS

Será assegurado ao adolescente aprendiz os seguintes benefícios, durante o processo de aprendizagem:

- Salário Mensalde R\$XXXX;
- Vale Transporte: XXXX passes de ônibus e XXX passes de metrô/dia, exceto no dia de atividade na Organização Empregadora e Certificadora;
- Vale Refeição: 20 unidades/mês no valor de R\$ XXXXX;
- Convênio Médico e Odontológico;
- Seguro de Vida;
- Suporte Psicológico;
- Auxílio Vestuário: R\$ XXXX;

Cláusula Quinta: DO PRAZO

O presente contrato vigorará de XX/XX/XXXX a XX/XX/XXXX, de acordo com a legislação aplicável durante a execução do programa de aprendizagem.

Cláusula Sexta: DA RESCISÃO

O presente contrato será automaticamente rescindido quando for atingido seu termo fixado na Cláusula Quinta ou quando o adolescente completar 24 anos, prevalecendo o evento de primeira ocorrência ou ainda, antecipadamente, na hipótese de desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; falta disciplinar grave; ausência injustificada à escola que implique em perda do ano letivo; a pedido do aprendiz, nos termos do artigo 433, 6 2 da CLT, alterado pela Lei 10.097/00, esgotadas todas as possibilidades para a permanência do adolescente no programa

E por estarem justos e contratados, assinam o presente instrumento em 3 vias de igual teor e forma, na presença de duas testemunhas.

São Paulo, XX/XX/XXXX.	
Entidade	
Representante Legal	
RG:	
Aprendiz	Responsável pelo Aprendiz
XXXXX	xxxxx
RG: XXXX	RG: XXXXX
Empresa	Empresa
Representante Legal	RepresentanteLegal
RG: XXXX	RG: XXXX
Testemunha ı	Testemunha2
RG: XXXX	RG: XXXX

Projeto Aprendizes Plano de Trabalho Individual

Área	
Mentor: Supervisor: Número de aprendizes: Nome dos Aprendizes:	
Nome dos membros da Área e Função:	
Descrição das funções da Área:	
•	
• Descrição das funções da Área:	
Descrição da Atividade ı* Semestre	Carga Horária
Descrição da Atividade 2* Semestre	Carga Horária

Este modelo de contrato foi elaborado pela equipe do Programa de Aprendizagem CPA "Pe. Bello", núcleo da entidade Ação Comunitária Paroquial do Jd. Colonial.

PROGRAMA DE APRENDIZAGEM TERMO DE CONVÊNIO PARA APRENDIZAGEM

A EMPRESA CONVENIADA:

XXXX, inscrito no CNPJ sob o número XXXX, com sede estabelecida no Brasil em São Paulo, no endereço: XXXX São Paulo SP.

A ORGANIZAÇÃO CERTIFICADORA E EMPREGADORA:

XXXXX, inscrita no CNPJ sob n XXXXX, situada à av. XXXXXXX, representada por seu presidente XXXXXXX, RG n XXXXXX - SSP/SP.

Firmam o presente convênio para promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos adolescentes assistidos pela Organização Certificadora e Empregadora.

Cláusula 1: Este Convênio e sua operacionalização se fundamentam nos termos do Estatuto da Criança e do Adolescente Lei 8.069/90 e da Consolidação das leis do Trabalho (C.L.T.) nos artigos que tratam da regulamentação do trabalho do adolescente na condição de aprendiz, com a nova redação dada pela Lei 10.097 de 2000 e demais disposições legais e regulamentares que regem o trabalho do adolescente, e se destinam à formalização das condições necessárias para a realização do Programa de Aprendizagem, parceria entre empresas e instituições sociais visando a inclusão social de jovens entre 14 e 24 anos, através da formação técnico-profissional metódica, profissionalização e inserção no mundo do trabalho.

Cláusula 2: O presente convênio tem como seus objetivos: participar, apoiar e desenvolver a profissionalização do adolescente; orientar as novas gerações no caminho do trabalho, com conhecimento, método, disciplina e bons valores; estimular a responsabilidade social e fomentar a criação de uma rede de empreendedores sociais dentro e fora das empresas; promover a cidadania e os valores humanos que fundamentam um sociedade democrática, justa e solidária; aumentar a participação social de cada um e o poder aquisitivo da sociedade em geral.

Cláusula 3: Cabe à Empresa Conveniada, na consecução dos objetivos desse instrumento:

I. Proporcionar ao adolescente formação técnico-profissional metódica, através de atividades práticas em articulação e complementaridade com as atividades teóricas ministradas pela Organização Certificadora e Empregadora, em conformidade com um programa de aprendizagem, condizente com as possibilidades

físicas e intelectuais de um ser em desenvolvimento (como conceituado no Estatuto da Criança e do Adolescente), sempre em locais adequados da Empresa e com observância das normas e regulamentos de proteção ao trabalho do adolescente, em especial os artigos pertinentes a matéria contidos no ECA, os artigos da CLT e legislação complementar trabalhista e previdenciária, bem como as Instruções Normativas

N 26 de 20 de dezembro de 2001 da Secretaria de Inspeção do Trabalho e a Portaria N 20 do Ministério do Trabalho, visando propiciar ao adolescente aprendiz o exercício qualificado de profissões existentes em sua organização;

- 2. Disponibilizar vagas para a colocação de adolescentes aprendizes portadores de deficiência física, mental e sensorial (nos termos da Lei 7853/89 e regulamentado pelo Decreto 3298/99), em "colocação competitiva" entendida como aquela efetivada nos termos da legislação trabalhista e previdenciária sem adoção de procedimentos especiais, ressalvada a utilização de apoios especiais, e/ou "colocação seletiva" que é aquela realizada também nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, porém com a adoção de procedimentos especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, adequação das condições e do ambiente de trabalho entre outros;
- 3. Receber, acompanhar, orientar, esclarecer e estimular o adolescente durante o processo de aquisição de conhecimento prático;
- 4. Participar da formação teórica quando houver solicitação da Organização Certificadora e Empregadora (aulas, palestras e visitas);
- 5. Colaborar com o monitoramento e avaliação do programa;
- 6. Garantir que o processo de construção coletiva de conhecimentos se faça por etapas metodicamente organizadas, do mais simples para o mais complexo;
- 7. Participar conjuntamente com a Organização Certificadora e Empregadora do processo seletivo do adolescente ao ingressar no Programa Aprendiz de Cidadão.
- 8. Indicar a Organização Certificadora e Empregadora a necessidade de substituir os adolescentes integrantes

do Programa a qualquer tempo, o que deverá se justificar nas seguintes situações:

- completar 24 anos;
- reincidência de faltas injustificadas;
- inadaptação do adolescente assistido às atividades de iniciação ao trabalho;
- freqüência irregular às atividades escolares;
- a pedido do adolescente e/ou de seu Representante Legal;
- outras situações relevantes que possam caracterizar falta de natureza grave, nos moldes arrolados pelo artigo 482 da CLT;
- 9. Comunicar à Organização Certificadora e Empregadora os motivos que ensejaram o pedido de substituição do adolescente assistido;
- 10. Acompanhar o desempenho e estimular a freqüência dos adolescentes adolescentes aprendizes na escola formal;
- II. Avaliar na prática o desenvolvimento do adolescente aprendiz quanto às disciplinas teóricas ministradas pela Organização Certificadora e Empregadora;
- 12. Desenvolver os programas de aprendizagem em ambientes adequados, que ofereçam as condições de segurança e saúde, em conformidade com as regras do art. 405 da CLT, e das Normas Regulamentares aprovadas pela portaria 3.214/78;
- 13. Desenvolver os programas de aprendizagem em horários compatíveis com a agenda escolar de cada aprendiz, de modo a não prejudicar sua freqüência às aulas do sistema de ensino regular;
- 14. Apurar e informar a Organização Certificadora e Empregadora a freqüência dos adolescentes até o último dia útil do mês, tomando por base o período compreendido entre os dias 01 e 30/31 de cada mês;

Cláusula 4: Cabe à Organização Certificadora e Empregadora, na consecução dos objetivos desse instrumento:

1. A Organização Certificadora e Empregadora obriga-se a encaminhar à Empresa Conveniada, até o XXXXX dia útil bancário de cada mês, a somatória dos seguintes valores correspondentes a cada adolescente assistido, através de recibos:

- A organização, simultaneamente ao desenvolvimento do programa de aprendizagem, assume a condição de empregador, com todos os ônus dela decorrentes, assinando a Carteira de Trabalho e Previdência Social do aprendiz e anotando, no espaço destinado às anotações gerais, a informação de que o específico decorre de termo de convêncio firmado com determinado estabelecimento para efeito de cumprimento de cota de aprendizagem.
- Remuneração do adolescente atendido, bem como seus benefícios, com jornada de X horas semanais, proporcional ao período de execução das atividades no mês;
- Taxa para Ação Pedagógica e Administrativa de R\$ XXXXX sobre cada adolescente aprendiz, somando um total mensal de R\$ XXXX/mês:
- -Percentuais destinados às provisões quando houver incidência de abonos estabelecidos pela legislação sobre o salário, ou sempre que comprovado pela Organização Certificadora e Empregadora a insuficiência dos mesmos para cobertura a que se destinam,;
- 2. Assegurar ao adolescente os seguintes direitos e benefícios:
 - Salário Mensalde R\$XXXXX;
 - Vale Transporte necessário, XX passes de ônibus e XX passes de metrô/dia, para os deslocamentos do aprendiz de casa para o trabalho, em atividades práticas como nas teóricas, bem como seu retorno, em conformidade com a respectiva legislação. Vale Refeição: 20 unidades/mês no valor de R\$ XX:
 - Convênio Médico e Odontológico;
 - Seguro de Vida;
 - SuportePsicológico;
 - Auxílio Vestuário de R\$ XXX por aprendiz;
 - Aos adolescentes que cursam o ensino fundamental uma jornada de trabalho aprendiz que não exceda 6 horas diárias, ou 180 horas mensais (incluídas as horas de aprendizado teórico);
 - Aos adolescentes que estejam cursando o ensino médio uma jornada de trabalho aprendiz que não exceda 8 horas diárias, ou 220 horas mensais, quando o programa de aprendizagem assim dispuser.
 - Ao adolescente aprendiz 30 dias de férias por ano, ao completar 12 meses de projeto, com remuneração acrescida do 1/3 constitucional e coincidentes com seu período de férias escolares;

- Quitação de todos os encargos sociais devidos nos termos do Estatuto da Criança e do Adolescente, da CLT e da legislação trabalhista e previdenciária, com a apresentação da cópia autenticada dos comprovantes de recolhimento sempre que solicitado pela Segunda Conveniente;
- Não exceder o prazo legal de 2 anos para os contratos de aprendizagem, que deverão coincidir, obrigatoriamente, com o previsto no respectivo programa de aprendizagem;
- Indicar expressamente nos contratos de aprendizagem o programa objeto de aprendizagem, a jornada diária, a jornada semanal, a remuneração mensal, o termo inicial e final do contrato, construídos conjuntamente com a Empresa Conveniada;
- Proceder ao registro e anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS);
- 3. Manter programa de aprendizagem definindo os objetivos do curso, seus conteúdos e a carga horária prevista;
- 4. Proceder ao registro junto ao Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, como entidade sem fins lucrativos que dentre suas finalidades estatutárias contemple a assistência ao adolescente e a educação profissional, na forma do art. 90 da Lei 8.069 de 13 de julho de 1990;
- 5. Prestar à Empresa Conveniada a orientação, o apoio, a supervisão e a ajuda técnica, entre outros elementos, necessários para a compensação das limitações funcionais motoras, sensoriais e mentais de adolescentes aprendizes portadores de deficiência, de modo a viabilizar seu processo de inserção no trabalho;
- 6. Executar, com o auxílio da Empresa Conveniada, o Curso de Assistente Administrativo Comercial;
- 7. Selecionar e contratar instrutores;
- 8. Executar os programas de aprendizagem, ministrando os conteúdos teóricos, orientando e supervisionando a execução das atividades práticas no âmbito da Empresa Conveniada;
- 9. Garantir a articulação e complementaridade entre a aprendizagem teórica e prática;
- 10. Executar os programas de aprendizagem, ministrando os conteúdos teóricos, orientando e supervisionando a execução das atividades práticas no âmbito da Empresa Conveniada;

- II. Garantir a articulação e complementaridade entre a aprendizagem teórica e prática;
- 12. Avaliar o processo de aprendizagem;
- 13. Desenvolver os programas de aprendizagem em ambientes adequados, que ofereçam as condições de segurança e saúde, em conformidade com as regras do art. 405 da CLT, e das Normas Regulamentares aprovadas pela portaria 3.214/78;
- 14. Desenvolver os programas de aprendizagem em horários compatíveis com a agenda escolar de cada aprendiz, de modo a não prejudicar sua frequência às aulas do sistema de ensino regular;
- 15. Adequar a profissionalização às necessidades do mundo do trabalho e das perspectivas de inserção efetiva;
- 16. Fornecer aos adolescentes aprendizes certificado definindo as competências, os conteúdos e as habilidades adquiridas durante o processo de profissionalização, no Curso de Assistente Administrativo Comercial.
- 17. Participar conjuntamente com a Empresa Conveniada do processo seletivo do adolescente ao ingressar no Programa Aprendiz de Cidadão.
- 18. Acompanhar sistematicamente, a matrícula e freqüência escolar dos adolescentes aprendizes;

Cláusula 5: O presente convênio terá a duração da data de XX/XX/XXXX A XX/XX/XXXX, podendo ser prorrogado mediante a emissão de Termo Aditivo, ou ser denunciado a qualquer tempo, por qualquer uma das partes, mediante comunicação por escrito com antecedência prévia de 30 dias.

Parágrafo primeiro: No caso de rescisão ou resolução da presente parceria, as partes se comprometem a tomar todas as medidas necessárias para preservar os interesses dos adolescentes em processo de aprendizado.

Parágrafo segundo: no caso de rescisão ou resolução do presente convênio, a Organização Certificadora e Empregadora terá direito ao desembolso dos valores correspondentes às despesas já efetuadas e às decorrentes da rescisão, que foram necessárias para a quitação das obrigações contidas na cláusula 4 "I" e "2".

Cláusula 6: As partes elegem o Foro da Comarca de São Paulo, como competente para dirimir eventuais controvérsias surgidas em decorrência do presente convênio.

E por estarem de comum acordo, as partes firmam o presente termo em 2 vias, para que produza seus efeitos legais a partir da sua assinatura.

São Paulo, XX/XX/XXXX.

Entidade

Representante Legal

RG:

Empresa

XXXXX

RG: XXXXX

Empresa

XXXXX

RG: XXXX

LEI N* 10.097, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000.

Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei n 5.452, de 1 de maio de 1943.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

"Art 1. Os arts. 402, 403, 428, 429, 430, 431, 432 e 433 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei n 5.452, de 1 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 a sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a freqüência à escola. "(NR)

- "a) revogada; "
- "b) revogada; "

"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)

"6 1. A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e freqüência 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)*

- "6 2. Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora. "(AC)
- "6 3. O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos. "(AC)
- **"6 4.** A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por suas 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; "
- **"6 1.** 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)
- **"6 1.** 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)
- **"6 1.** 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)

- **"6 2.** Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional. "(AC)
- **"6 3.** 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)
- **"6 1.** 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)
- "6 2. 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; "

Decreto 2,208

(Publicado no Diário Oficial de 18 de abril de 1997/Seção 1) Regulamenta o 6 2 do art. 36 e os arts. 39 a 42 da Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição,

DECRETA:

Art. I A educação profissional tem por objetivos:

I - promover a transição entre a escola e o mundo do trabalho, capacitando 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 a 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. 2 A educação profissional será desenvolvida em articulação como 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. 3 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 egresso 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. 4 A educação profissional de nível básico é modalidade de educação não-formal e duração variável, destinada a proporcionar ao cidadão trabalhador conhecimentos que lhe permitiam 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.

61 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.

62 Aos que concluírem os cursos de educação profissional de nível básico será conferido certificado de qualificação profissional.

Art. 5 A educação profissional de nível técnico terá organização curricular própria e independente do ensino médio, podendo ser oferecida de forma concomitante ou següencial a este.

Parágrafo Único: As disciplinas de caráter profissionalizantes, cursadas na parte diversificada do ensino médio, até o limite de 25% do total da carga horária mínima deste nível de ensino, poderão ser aproveitadas no currículo de habilitação profissional, que eventualmente venha a ser cursada, independente de exame específicos.

Art. 6 A formulação dos currículos plenos dos cursos do ensino técnico obedecerá ao seguinte:

I - o Ministério da Educação e do Desporto, ouvido o Conselho Nacional de Educação, estabelecerá diretrizes curriculares nacionais, constantes de carga horária mínima do curso, conteúdos mínimos, habilidades e competências básicas, por área profissional.

II - os órgãos normativos do respectivo sistema de ensino complementarão as diretrizes definidas no âmbito nacional e estabelecerão seus currículos básicos, onde constarão as disciplinas e cargas horárias mínimas obrigatórias, conteúdos básicos, habilidades e competências, por área profissional;

III - o currículo básico, referido no inciso anterior, não poderá ultrapassar setenta por cento da carga horária mínima obrigatória, ficando reservado um percentual mínimo de trinta para que os estabelecimentos de ensino, independente de autorização prévia, elejam disciplinas, conteúdos, habilidades e competências específicas da sua organização curricular;

- **61** Poderão ser implementados currículos experimentais, não contemplados nas diretrizes curriculares nacionais, desde que previamente aprovados pelo sistema de ensino competente.
- **62** Após avaliação da experiência e aprovação dos resultados pelo Ministério da Educação e do Desporto, ouvido o Conselho Nacional de Educação, os cursos poderão ser regulamentados e seus diplomas passarão a ter validade nacional.
- **Art. 7** Para a elaboração das diretrizes curriculares para o ensino técnico, deverão ser realizados estudos de identificação do perfil de competências necessárias à atividade requerida, ouvidos os setores interessados, inclusive trabalhadores e empregadores.

Parágrafo Único. Para atualizção permanente do perfil e das competências de que trata o caput, o Ministério da Educação e do Desporto criará mecanismos institucionalizados, com a participação de professores, empresários e trabalhadores.

- **Art. 8** Os currículos do ensino técnico serão estruturados em disciplinas, que poderão ser agrupadas sob a forma de módulos.
- **61** No caso de o currículo estar organizado em módulos, estes poderão ter caráter de terminalidade para efeito de qualificação profissional, dando direito, neste caso, a certificado de qualificação profissional.
- **62** Poderá haver aproveitamento de estudos de disciplinas ou módulos cursados em uma habilitação específica para obtenção de habilitação diversa.
- **63** Nos currículos organizados em módulos, para obtenção de habilitação, estes poderão ser cursados em diferentes instituições credenciadas pelos sistemas federal e estaduais, desde que o prazo entre a conclusão do primeiro e do último módulo não exceda cinco anos.
- **64** O estabelecimento de ensino que conferiu o último certificado de qualificação profissional expedirá o diploma de técnico de nível médio, na habilitação profissional correspondente aos módulos cursados,

desde que o interessado apresente o certificado de conclusão do ensino médio.

Art. 9 As disciplinas do currículo do ensino técnico serão ministradas por professores, instrutores e monitores selecionados, principalmente, em função de sua experiência profissional, que deverão ser preparados para o magistério, previamente ou em serviço, através de cursos regulares de licenciatura ou de programas especiais de formação pedagógica.

Parágrafo Único. Os programas especiais de formação pedagógica a que se refere o caput serão disciplinados em ato do Ministério de Estado da Educação e do Desporto, ouvido o Conselho Nacional de Educação.

Ar. 10 Os cursos de nível superior, correspondentes à educação profissional de nível tecnológico, deverão ser estruturados para atender aos diversos setores da economia, abrangendo áreas especializadas, e conferirão diploma de Tecnólogo.

Art. 11 Os sistemas federal e estaduais de ensino implementarão, através de exames, certificado de competência, para fins de dispensa de disciplinas ou módulos em cursos de habilitação do ensino técnico.

Parágrafo único. O conjunto de certificados de competência equivalente a todas as disciplinas em módulos que integram uma habilitação profissional dará direito ao diploma correspondente de técnico de nível médio.

Art. 12 Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 17 de abril de 1997; 176 da Independência e 109 da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Paulo Renato Souza

CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE - CONANDA RESOLUÇÃO N. 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. 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. I 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. 2 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. 3** 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. 4 Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Cláudio Augusto Vieira da Silva Presidente

PORTARIA N.8 20, DE 13 DE SETEMBRO DE 2001

(com as alterações dadas pela portaria n 04 de 21/03/2002)

A SECRETÁRIA 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. 18 Fica proibido o trabalho do menor de 18 (dezoito) anos nas atividades constantes do Anexo I.
- **6 18** 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.
- **6 28** 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.
- **6 3** A classificação dos locais ou serviços como perigosos ou insalubres decorrem do princípio da proteção integral à criança e ao adolescente, não sendo extensiva aos trabalhadores maiores de 18 (dezoito) anos.
- **Art. 2** Os trabalhos técnico ou administrativos serão permitidos, desde que realizados fora das áreas de risco à saúde e à segurança.
- Art. 3 Revoga-se a Portaria n. 06, de 05 de fevereiro de 2001.
- Art. 4 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

- ı. 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
- II. 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 mármores, 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 arsênico 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 pícrico
- 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 liquefeitos
- 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 livre 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 altofornos
- 56. trabalhos em lavanderias industriais
- 57. trabalhos em serralherias
- 58. trabalhos em indústria de móveis
- 59. trabalhos em madeireiras, 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 fregüentemente
- 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 cítricos ou de algodão
- 80. trabalhos em manguezais ou lamaçais
- 81. trabalhos no plantio, colheita, beneficiamento ou industrialização da cana-de-açúcar.

INSTRUÇÃO NORMATIVA N. 26, DE 20 DE DEZEMBRO DE 2001

Baixa instruções para orientar a fiscalização das condições de trabalho no âmbito dos programas de aprendizagem

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

I - DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM.

- Art. 1 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.
- **6 1** O prazo de duração do contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos, como disciplina o art. 128, 6 3, da CLT.
- **6 2** 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.
- 6 3 São condições de validade do contrato de aprendizagem, em observância ao contido no art. 428, 6 1, da CLT:
- I registro e anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS);
- II matrícula e freqüência 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.

- **6 4** 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 formações profissional, excluindo-se aquelas que exijam habilitação profissional de nível técnico ou superior.
- **Art. 2** 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. 3** 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.
- **6** I 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.
- **Art. 4** As férias do empregado aprendiz deverão coincidir com um dos períodos das férias escolares do ensino regular quando solicitado, em conformidade com o 6 2 do art. 136 da CLT, sendo vedado o parcelamento, nos termos do 6 2 do art. 134 da CLT.
- Art. 5 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 6 7 do art. 15 da Lei n 8.036/90.

II - DAS ESCOLAS TÉCNICAS E DAS ENTIDADES SEM FINS LUCRATIVOS

- Art. 6 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. 7 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 atendido a obrigação estabelecida no artigo 429 da CLT.

Art. 8 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 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. 9 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. 10. 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 micro-empresas e empresas de pequeno porte, dispensadas do cumprimento do art. 429 da CLT, conforme previsto no art. 11 da Lei n 9.841, de 05 de outubro de 1999.

- **Art. II.** Poderá ser adotada, sem prejuízo da ação fiscal direta, 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.
- **6 I** No procedimento de notificação via postal será utilizado, como suporte instrumental, sistema informatizado de dados destinado a facilitar a identificação dos estabelecimentos obrigados a contratarem 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 finalidades 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.
- **6 I** Os ambientes de aprendizagem devem oferecer condições de segurança e saúde, em conformidade com as regras do art. 405 da CLT, e das Normas Regulamentadores, aprovadas pela Portaria n 3.214/78.
- **6 2** 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.

6 I 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.

6 2 A hipótese do inciso III será comprovada através da apresentação de declaração do estabelecimento de ensino regular.

6 3 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 àquela 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

Portaria n. 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 6 3 do art. 430 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, resolve:

Art. I 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 proceder à inscrição desses programas junto ao Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, na forma do parágrafo único do art. 90 da Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990.

Art. 2 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 o 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 aprendizado;

VIII - mecanismos de vivência prática do aprendizado 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. I poderão contar com a cooperação de outras instituições públicas ou privadas.

Art. 3 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. 4 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. 5 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as Portarias n. 43, de 23 de abril de 1953, n. 127, de 18 de dezembro de 1956, n. 28, de 4 de fevereiro de 1958, e n. 1.055, de 22 de novembro de 1964.

FRANCISCO DORNELLES

Publicada no Diário Oficial da União n 241, de 19 de dezembro de 2001, Seção 1, página 102.

NOTA TÉCNICA n852 Brasília, 29 de maio de 2002.

ASSUNTO: Retificação da Nota Técnica n. 47 - Salário do Aprendiz INTERESSADO: Auditores-Fiscais do Trabalho

Considerando correspondência eletrônica encaminhada na manhã de hoje ao Senhor Diretor do Departamento de Fiscalização do Trabalho, na qual é apontado equívoco na orientação solicitada pelo GECTIPA/MS com relação ao salário do aprendiz materializada na Nota Técnica n. 47, cumpre tecer algumas considerações.

A citada correspondência eletrônica, subscrita pelo colega Auditor-Fiscal do Trabalho, Bosco Giovanni Costa (DRT/PB), tem razão ao identificar erro na citada nota de minha autoria. Ademais, o colega fundamenta com argumentos invencíveis a sua posição, o que ensejou esta Nota n. 52, que tem por objeto retificar a Nota Técnica n. 47, ambas da COPES.

A Nota Técnica n. 47 admite que o salário mínimo hora, fixado pela Medida Provisória n. 35, de 27 de março de 2002 em R\$ 0.91 (noventa em um centavos) já contemplaria, dentro desse valor, o repouso semanal remunerado. Na verdade, o valor diz respeito apenas à HORA NUA, ainda sem o repouso.

Para melhor elucidação, reproduzo aqui parte da fundamentação encaminhada pelo colega Bosco Giovanni Costa:

"Primeiro devemos observar o quantitativo de semanas que possui cada mês:

Dias do Mês Dias da Semana Quantidade de Semanas

31dias - 4,428571

*30 dias 7 dias da semana 4,285714

29 dias - 4,142857

28 dias - 4

* (parâmetro usado pela CF)

Partindo do pressuposto da carga horária semanal estabelecida na CF de 44h, temos:

Jornada Efetiva máxima permitida: 44 horas/semana x 4,285714 = 188,571416

Repouso Semanal: 188,571416 / 6 dias úteis = 31,428569

Então, obtemos o SALÁRIO BASE, a partir da Carga Horária Semanal:

44h X valor hora nua X número de semanas do mês = salário base

Veja:

44h x 0,909 x 4,285714 = 171,42

Onde estaria o restante do salário para se chegar aos R\$ 200,00 estabelecidos na Medida Provisória?

No Repouso Semanal, vez que do Salário-Base, retiramos 1/6 (SEIS DIAS ÚTEIS) de repouso, veja:

171,42 6 = 28,58

Total da Remuneração:

Salário Base: 171,42

Repouso: 28,58

200,00

Desta forma, o aprendiz que trabalha 4 horas diárias na empresa e tem 2 horas diárias de curso, de segunda a sexta, terá sua remuneração mensal, calculada em cada mês, da seguinte forma:

Mês de 30 dias:

6 horas diárias - Carga Horária Semanal: 30 horas

Salário: 30h x 4,285714 x 0,909 = 116,87

Repouso: 116,87 / 6 = 19,47

Total da Remuneração: 136,34

Mês de 31 dias:

6 horas diárias - Carga Horária Semanal: 30 horas

Salário: 30h x 4,428571 x 0,909 = 120,76

Repouso: 120,76 / 6 = 20,12

Total da Remuneração: 140,88 "

À luz das esclarecedoras explicações fornecidas, cumpre reformular as respostas dadas aos quesitos.

QUESITO 1

"I. O aprendiz trabalha 4 horas diárias na empresa e tem 2 horas diárias de curso, de segunda a sexta. Sábado não vai a nenhum dos dois. Como fica o DSR, o sábado e qual sua remuneração mensal?"

Inicialmente, se o aprendiz trabalha 6 horas (entre empresa e curso) por dia, de segunda a sexta, terá jornada 30 horas por semana.

Para chegarmos ao salário base (sem o descanso), a fórmula a ser utilizada, in casu, será: n. de horas trabalhadas por semana x n. de semanas do mês x s.m. hora

(Hora Nua)

Mês de 31 dias 30 4,428571 0,91*

Mês de 30 dias 30 4,285714 0,91

Mês de 29 dias -30 4,142857 0,91

Mês de 28 dias -30 4 0,91

*consideramos o valor de R\$ 0,91 por ser aquele fixado na Medida Provisória referida.

Na hipótese mais comum - mês de 31 dias - o salário base do aprendiz seria de R\$ 120,90 (cento e vinte reais e noventa centavos)

Para o cálculo do repouso, divide-se o salário base por 6 e, depois soma-se o valor ao mesmo salário base para a obtenção do salário total:

Repouso semanal remunerado: R\$ 120,90 / 6 = R\$ 20,15

Salário total: R\$ 120,90 + R\$ 20,15 = **R\$ 141,05**

Matematicamente, é possível expressar o cálculo do salário do mês à seguinte expressão, onde o salário mínimo da hora nua é sempre a constante 0,91, o multiplicando é sempre 7 e o divisor é sempre 6:

0,91 \times n. de horas trabalhadas por semana \times n. de semanas do mês \times 7

simplificando, temos:

0,91 \times 7 \times n. de horas trabalhadas por semana \times n. de semanas no mês 6

até chegarmos à expressão final para o cálculo da remuneração mensal do aprendiz (devendo no contracheque haver sempre a discriminação dos valores, sob pena de complexividade do salário):

1,0616 x n. de horas trabalhadas por semana x n. de semanas no mês

A partir dessa fórmula, seria possível fazer o mesmo cálculo de forma mais simples. Vejamos:

1,0616 x 30 (n. de horas trabalhadas na semana) x 4,428571 (n. de semanas no mês)

1,0616 × 30 × 4,428571 = **R\$ 141,05**

QUESITO 2

"2. O aprendiz trabalha 4 horas diárias na empresa e 3 vezes por semana, durante 2 horas, freqüenta o curso. Qual será sua remuneração mensal se trabalhar no sábado e se não trabalhar no sábado? Como calcular o DSR?"

Aqui, tem-se duas possibilidades:

I) trabalha no Sábado: jornada semanal de 33 horas (24 na empresa + 9 no curso);

II) não trabalha no Sábado: jornada semanal de 29 horas (20 na empresa + 9 no curso).

Para conhecermos o seu salário, basta aplicarmos a fórmula deduzida no quesito anterior, qual seja:

1,0616 x n. de horas trabalhadas por semana x n. de semanas no mês

A partir dela, é possível que seja feito o cálculo das duas possibilidades sugeridas tomando por base um mês de 31 dias:

I) Jornada semanal de 33 horas:

1,0616 × 33 × 4,428571 = R\$ 155,15

II) Jornada semanal de 29 horas

1,0616 × 29 × 4,428571 = R\$ 136,34

Se, porventura, o mês for de 30 dias, a única alteração será no número de semanas. Vejamos:

1) 1,0616 x 33 x 4,285714 = R\$ 150,15

II) 1,0616 x 29 x 4,285714 = R\$ 131,95

QUESITO 3

"3. UM APRENDIZ DO SENAC QUE JÁ CONCLUIU O ENSINO FUNDAMENTAL E TEM 4 HORAS DE CURSO 3 VEZES POR SEMANA, NESSES MESMOS DIAS PODE TRABALHAR OUTRAS 4 HORAS NA EMPRESA? COMO FICA SUA REMUNERAÇÃO COM: 12 HORAS SEMANAIS NO SENAC E 24 HORAS SEMANAIS NA EMPRESA? PODE FAZER 12 SEMANAIS DE CURSO E 36 NA EMPRESA?"

Respondendo à indagação inicial, o aprendiz que já houver concluído o ensino fundamental pode sim trabalhar 4 horas (horas de prática) e ter ainda 4 horas de teoria no curso (já que o 61 do art. 432, alterado pela Lei 10.097/2000 assim o permite). A remuneração é suportada pelo empregador em todos os casos e leva em conta tanto as horas trabalhadas de fato na empresa como também as horas de curso, as quais, para efeito do cálculo, valem como horas trabalhadas.

Com relação à última pergunta, se o adolescente poderia fazer 12 horas semanais de curso e outras 36 na empresa, a resposta é negativa, pois a somatória chegaria as 48 horas semanais, o que ultrapassa o limite constitucional para a semana, que é de 44 horas. No entanto, se fosse respeitado o limite de 44 horas semanais e o limite diário de 2 horas de curso na aprendizagem, nada obstaria que o adolescente ficasse 12 horas no curso e 32 horas na empresa.

Em qualquer caso, deve ser respeitada a jornada prevista no programa de aprendizagem, que, no caso em espécie, é o elaborado pelo SENAC. A jornada do curso, com suas atividades teóricas e práticas, é vinculada estritamente ao programa de aprendizagem, não podendo o empregador alterá-la de acordo com sua conveniência. Na aprendizagem, a formação profissional do adolescente fica num plano superior em relação ao aspecto produtivo. Vale destacar que o estabelecimento de uma jornada é item obrigatório dos programas de aprendizagem, pois a metodologia da aprendizagem deve determinar a duração das atividades teóricas e das atividades práticas que o adolescente exercerá na própria empresa. Cumpre destacar que a lei não exige que as atividades teóricas e práticas sejam concomitantes.

Há, portanto, possibilidade de que o programa possa prever uma etapa inicial de atividades teóricas e outra subseqüente de atividades práticas, desde que respeite as limitações de jornada impostas pela própria Lei 10.097/2000, ou seja, seis horas diárias para os que não houverem concluído o ensino fundamental e oito horas diárias para os que já houverem concluído o ensino fundamental (mas essa duração tem que estar prevista a prioridade no programa de aprendizagem). Destaque-se que, na Segunda hipótese, quando o aprendiz tem jornada de oito horas, o 61 do art. 432 exige que as atividades práticas sejam concomitantes às teóricas.

Por fim, observe-se que o tempo de duração do contrato de aprendizagem deve ser rigorosamente aquele determinado pelo programa de aprendizagem correspondente e que os direitos trabalhistas e previdenciários devem ser assegurados ao adolescente aprendiz já desde o início do curso de aprendizagem,

o que assegura o pagamento do salário mínimo hora ao aprendiz em face das horas despendidas tanto em atividades teóricas como nas atividades práticas.

Daniel de Matos Sampaio Chagas Auditor-Fiscal do Trabalho / Coordenação de Projetos Especiais Brasília, 5 de junho de 2002 De acordo.

José Tadeu de Medeiros Lima Chefe da Divisão de Apoio no Combate ao Trabalho Infantil

Brasília, 5 de junho de 2002 De acordo.

À consideração superior.

À consideração superior.

Gláuber Maciel Santos Coordenador de Projetos Especiais Obs. Resolução referente à cidade de S. Paulo

RESOLUÇÃO CMDCA/SP 68/2003 - APRENDIZES

(ANEXA À ATA DA REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DO DIA 22/4/03)

O Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente do Município de São Paulo - CMDCA/SP, no uso de suas atribuições, previstas na Lei Municipal de 11.123, de 22 de novembro de 1991, que dispõe sobre a política municipal de atendimento aos direitos da criança e do adolescente e estabelece normas gerias para a sua adequada aplicação, conforme Lei Federal 8069 de 13 de julho de 1990.

CONSIDERANDO:

- 1. o artigo 430 da Consolidação das Leis do Trabalho CLT, com a redação dada pela Lei 10.097, de 19 de dezembro de 2000, que faculta às entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, a executarem programas de aprendizagem profissional para adolescentes na faixa etária de 14 a 18 anos incompletos e que estas entidades, para desenvolverem programas de aprendizagem profissional, devem proceder à inscrição dos mesmos juntos ao CMDCA;
- 2. a Portaria Ministerial 702, de 18 de dezembro de 2001, que 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 artigo 430 da CLT;
- 3. a Instrução Normativa 26, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, de 20 de dezembro de 2001, que regulamenta o disposto na Portaria 702, de 18 de dezembro de 2001;
- 4. a Portaria n 20, de 13 de setembro de 2001 , da Secretaria de Inspeção do Trabalho proibição do trabalho do menor de 18 anos;
- 5. a Portaria 04, de 21 de março de 2002 Consolidação das Leis do Trabalho. Das normas especiais da tutela do trabalho. Da proteção do trabalho do menor;
- 6. a Resolução 74, de 13 de setembro de 2001 do Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente CONANDA;
- 7. o conteúdo do Manual de Orientação Aprendizagem Profissional (Lei 10.097, de 19.12.2000), expedido

pela Delegacia Regional do Trabalho no Estado de São Paulo/Seção de Fiscalização do Trabalho, em outubro de 2002;

- 8. o disposto nos artigos 90 e 91 da Lei 8.069, de 13 de julho de 1990 Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA);
- 9. o disposto no Capítulo V Do Direito à Profissionalização e à proteção no trabalho, do ECA;
- 10. o disposto na Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996 Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional,Capítulo III "Da Educação Profissional";
- 11. o Decreto 2.208, de 17 de abril de 1997, que regulamenta o parágrafo 2 do Artigo 36 e os Artigos 39 a 42 da Lei 9.394/96, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional;
- 12. a Portaria Municipal 6.386, de 05 de novembro de 1997, que fixa critérios para reorganização dos cursos de Ensino Médio e Educação Profissional do Sistema de Ensino do Município de São Paulo;
- 13. a necessidade de regular e disciplinar as inscrições dos Programas de Aprendizagem no Município de São Paulo;
- 14. a aprovação na reunião extraordinária do CMDCA de 22 de abril de 2003.

RESOLVE:

- **Artigo I** As entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, sem fins lucrativos, que desenvolvem ou venham a desenvolver programas de aprendizagem profissional de adolescentes, de acordo com a Lei 10.097/2000, deverão ter o registro no CMDCA/SP e proceder `inscrição de cada um de seus programas.
- **Artigo 2** Os programas de aprendizagem pressupõem a formação técnico-profissional metódica, de adolescentes na faixa etária de 14 aos 18 anos incompletos, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral, psicológico e social.
- **Artigo 3** Os programas de aprendizagem somente poderão ser executados após estarem inscritos neste CMDCA, sob pena de responsabilização dos representantes legais das entidades.

Artigo 4 - As referidas entidades deverão cumprir os requisitos necessários para registro de entidade e/ou inscrição de programas, bem como de suas alterações ou renovações, conforme Lei 8.069/90 (ECA) e Resoluções deste CMDCA/SP

Artigo 5 - As entidades que mantiverem inscrição de Programas de Aprendizagem devem comunicar ao CMDCA/SP qualquer modificação feita em seus cargos diretivos, assim como em suas instalações físicas e normas de funcionamento, ou qualquer outra alteração quanto aos objetivos sociais e dos Programas de Aprendizagem.

Artigo 6 - A educação profissional deverá atender ao menos um dos níveis constante no Decreto Federal 2.208, de 17/04/97.

Artigo 7 - Os cursos básicos e técnicos poderão ser organizados em módulos, sendo que cada módulo poderá possibilitar uma terminalidade, com direito a certificação, devendo ser estruturados de modo a respeitar as exigências da respectiva função.

Artigo 8 - Os programas de aprendizagem deverão ser elaborados pelas próprias entidades que se propõem a executá-los e deverão contemplar o previsto na Portaria 702, de 18/12/2001 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Artigo 9 - As entidades que oferecerem cursos de nível básico deverão contar com, pelo menos , um profissional habilitado na área específica de cada curso, com experiência comprovada de, no mínimo 2 (dois) anos.

Artigo 10 - A supervisão e o acompanhamento de cada curso oferecido dentro dos programas de aprendizagem deverão ser realizados pelo(s) órgão(s) competente(s) indicado (s) pela Câmara Temática (conforme art. 24) e se referendado pelo CMDCA.

Parágrafo único - Na ausência de indicação pela Câmara Temática, caberá à Secretaria Municipal de Educação e/ou Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento e Solidariedade, com o referendo do CMDCA.

Artigo II - Os cursos profissionalizantes oferecidos em programas de aprendizagem deverão contemplar na sua grade curricular os conteúdos de formação , conforme segue:

Parágrafo I - os componentes específicos, teóricos, dos cursos oferecidos dentro do programa de

aprendizagem, deverão atender às peculiaridades de cada curso, dentro das áreas profissionais correspondentes, e às expectativas do mercado de trabalho.

Parágrafo 2 - os conteúdos gerais mínimos deverão conter:

- a) noções de direito e cidadania;
- b) relações interpessoais e ética profissional;
- c) saúde e segurança no trabalho.

Artigo 12 - A formação teórica, realizada dentro do programa de aprendizagem, deverá prevalecer à formação prática.

Artigo 13 - Deverão ser apresentados os seguintes documentos para solicitação de Inscrição nos Programas de Aprendizagem, após o registro da entidade no CMDCA/SP:

- I Requerimento dirigido ao Presidente do CMDCA/SP em papel timbrado, em o2 (duas) vias, solicitando a inscrição do programa e/ou atualização de dados.
- II Plano de trabalho de cada um dos programas compatíveis com os princípios do ECA;

III Planejamento do Cursos contendo informações sobre a sua elaboração, implementação, realização e recursos, inclusive financeiros.

Artigo 14 - As entidades registradas no CMDCA/SP que inscreverem Programas de Aprendizagem deverão enviar, no início de suas atividades, relatório contendo: a relação dos estabelecimentos que realizarão a contratação dos aprendizes, o ramo de atividade, o cursos profissionalizante, o início e a previsão de 'termino do curso, o número de aprendizes a serem contratados (de acordo com a legislação vigente), a relação nominal de aprendizes contratados com o número da Carteira de Trabalho e Previdência Social. Este relatório deverá ser atualizado a cada seis meses, e deverá conter, ainda, os aprendizes desligados e os motivos, bem como, as substituições efetuadas.

Parágrafo único - Atendidas as condições do Caput deste artigo às entidades podem desenvolver os cursos e certificar os mesmos.

Artigo 15 - Compete ao CMDCA/SP, quando da apresentação da documentação:

I - autuar todos os pedidos de inscrição ou alteração de Programa de Aprendizagem, bem como receber as reclamações, por escrito, verificando se toda a documentação constante desta Resolução está anexa, montando o processo.

II - encaminhar todo o processo para a Comissão permanente de relações institucionais - CPRI do CMDCA/SP

Artigo 16 - Compete à Comissão Permanente de Relações Institucionais - CPRI:

I - Analisar, em conjunto com a Equipe Técnica e especialistas da área da educação profissionalizante, todos os pedidos de Inscrição de Programa de Aprendizagem;

II - Verificar se o Plano de Trabalho e toda a documentação apresentada estão em conformidade com a legislação em vigor, em especial, quanto ao ECA e a CLT (Lei 10.097/2000), com esta Resolução e com as normas legais específicas;

III - Solicitar relatório de fiscalização dos Conselhos Tutelares e parecer técnico dos órgãos da administração direta e indireta Federal, Estadual ou Municipal, quando julgar necessário;

IV - Emitir parecer. favorável ou desfavorável, quanto ao pedido de inscrição do Programa, remetendo-o à Presidência do CMDCA;

V - manter atualizado o Cadastro de Programas de Aprendizagem;

VI - analisar e emitir estudo sobre as reclamações que forem encaminhadas, por escrito, encaminhando-as para a Presidência do CMDCA/SP.

Artigo 17 - Compete à Presidência do CMDCA/SP e ao Coordenador da Comissão Permanente de Relações Institucionais - CPRI:

Se emitido parecer:

a) favorável quanto à inscrição ou alteração do Programa- referendar a emissão do registro, bem como providenciar a sua publicação no DOM;

b) desfavorável quanto à inscrição do Programa - encaminhar documento à entidade explicando os motivos da recusa do registro.

Parágrafo I - Compete à Diretoria Plena analisar e julgar os recursos interpostos das decisões para os indeferimentos proferidos, observando o prazo de 10 (dez) dias úteis para sua interposição.

Parágrafo 2 - Cumpridas todas as exigências, o CMDCA se posicionará, no prazo de até 40 dias úteis, depois da entrada do pedido, quanto à inscrição ou alteração programa, após o referendo do CMDCA

Artigo 18 - Esgotadas todas as tratativas, serão indeferidas as inscrições dos programas de aprendizagem que estiverem em desacordo com os preceitos legais, assim como serão cancelados os registros das entidades que descumprirem esses mesmos preceitos legais, havendo qualquer denúncia ou violação, o CMDCA deverá adotar medidas cabíveis.

Artigo 19 - Os conselhos tutelares devem promover a fiscalização dos programas desenvolvidos pelas entidades, sendo que as irregularidades encontradas deverão ser comunicadas ao CMDCA/SP, à unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego.

Artigo 20 - As inscrições de novos programas de aprendizagem deverão ser feitos antes do inicio das atividades e, se deferidos, terão a validade de 2 (dois) anos.

Artigo 21 - As entidades que já executam o Programa terão 60 (sessenta) dias, a partir da publicação desta Resolução , para solicitar a inscrição de seus Programas de Aprendizagem.

Artigo 22 - A entidade deverá apresentar os documentos relacionados nesta Resolução no CMDCA/SP localizado na rua da Figueira ,77 , Parque Dom Pedro II de segunda a sexta-feira das 9:00 às 16:00 horas.

Artigo 23 - Os programas de aprendizagem inscritos no CMDCA/SP serão encaminhados à Justiça da Infância e da Juventude aos Conselhos tutelares e às respectivas unidades da Delegacia Regional do Trabalho.

Artigo 24 - O CMDCA/SP através da Comissão de Relações Institucionais, convidará Organizações nãogovernamentais executoras de programas de aprendizagem, representantes de Escolas Técnicas, Secretaria Municipal de Educação, Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Solidário, Sistema "S", Centrais Sindicais, Sindicatos afins e outros representantes de entidades e órgãos governamentais, que entender necessários,

para formar uma Câmara Temática de Estudos Técnicos e permanentes sobre a proteção do trabalhador adolescente em ateria de aprendizagem, com a finalidade de colaborar e elaborar pareceres e estudos pertinentes a esta matéria no período de 1 (um) ano.

Parágrafo único - O CMDCA poderá firmar termos de Cooperação Técnica com vistas a elaborar pareceres e estudos sobre esta matéria.

Artigo 25 - Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação.

Lei n8 11.180, de 23 de setembro de 2005

Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos - PROUNI, institui o Programa de Educação Tutorial - PET, altera a Lei no 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. I Fica instituído, no âmbito do Ministério da Educação, como parte integrante da política nacional para a juventude, o Projeto Escola de Fábrica, com a finalidade de prover formação profissional inicial e continuada a jovens de baixa renda que atendam aos requisitos previstos no art. 2, mediante cursos ministrados em espaços educativos específicos, instalados no âmbito de estabelecimentos produtivos urbanos ou rurais.

Art. 2 Os jovens participantes do Projeto Escola de Fábrica deverão ter idade entre dezesseis e vinte e quatro anos, renda familiar mensal per capita de até um salário mínimo e meio, e estar matriculados na educação básica regular da rede pública ou na modalidade de Educação de Jovens e Adultos, prioritariamente no ensino de nível médio, observadas as restrições fixadas em regulamento.

Parágrafo único. Fica autorizada a concessão de bolsa-auxílio aos jovens admitidos no Projeto Escola de Fábrica no valor de até R\$ 150,00 (cento e cinqüenta reais) mensais, mediante comprovação da renda prevista no caput, conforme dispuser o regulamento.

Art. 3 Os cursos de formação profissional inicial e continuada do Projeto Escola de Fábrica deverão se enquadrar em uma das áreas profissionais definidas pela Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação para a educação profissional, nos termos dos arts. 7 e 9 da Lei n 4.024, de 20 de dezembro de 1961.

6 1 Os cursos serão orientados por projetos pedagógicos e planos de trabalho focados na articulação entre as necessidades educativas e produtivas da educação profissional, definidas a partir da identificação de necessidades locais e regionais de trabalho, de acordo com a legislação vigente para a educação profissional.

- **6 2** A organização curricular dos cursos conjugará necessariamente atividades teóricas e práticas em módulos que contemplem a formação profissional inicial e o apoio à educação básica.
- **6 3** As horas-aula de atividades teóricas e práticas de módulos de formação profissional inicial poderão ser computadas no itinerário formativo pertinente, nos termos da legislação aplicável à educação profissional, de forma a incentivar e favorecer a obtenção de diploma de técnico de nível médio.
- **6 4** Os cursos serão ministrados em espaços educativos específicos, observando as seguintes diretrizes:
- I limitação das atividades práticas a dez por cento da carga horária total dos cursos;
- II limitação da duração das aulas a cinco horas diárias; e
- III duração mínima de seis e máxima de doze meses.
- **6 5** Observado o disposto nos parágrafos deste artigo, os demais parâmetros de elaboração dos projetos pedagógicos e dos cursos serão definidos pelo Ministério da Educação, com preponderância do caráter sócio-educacional sobre o caráter profissional, observado o disposto na Lei n 8.069, de 13 de julho de 1990 Estatuto da Criança e do Adolescente, no que couber.
- Art. 4 A avaliação dos alunos e a expedição de certificados de formação inicial serão de responsabilidade das instituições oficiais de educação profissional e tecnológica ou de unidades gestoras credenciadas junto às autoridades educacionais competentes.
- Art. 5 O Projeto Escola de Fábrica será executado mediante:
- I transferência de recursos financeiros às unidades gestoras, selecionadas e credenciadas pelo Ministério da Educação, por meio de convênio; e
- II pagamento de bolsas-auxílio.
- **6 I** O pagamento das bolsas-auxílio aos jovens poderá ser executado pela Caixa Econômica Federal, mediante remuneração e condições a serem pactuadas, obedecidas as formalidades legais.
- 6 2 Fica autorizada a suspensão da transferência de recursos financeiros à unidade gestora que:

I - não cumprir o plano de trabalho apresentado ao Ministério da Educação; ou

II - utilizar os recursos recebidos em desacordo com os critérios estabelecidos para a execução do Projeto Escola de Fábrica, conforme constatado por análise documental ou auditoria.

6 3 Os critérios e condições adicionais para concessão, distribuição, manutenção e cancelamento das bolsas, inclusive quanto à freqüência escolar mínima a ser exigida do jovem participante do Projeto Escola de Fábrica, bem como os critérios para a transferência de recursos às unidades gestoras, serão definidos em regulamento.

Art. 6 Poderá ser unidade gestora qualquer órgão ou entidade da administração pública direta, autárquica ou fundacional, de qualquer esfera de governo, inclusive instituição oficial de educação profissional e tecnológica, ou entidade privada sem fins lucrativos.

Parágrafo único. Os recursos financeiros recebidos pelas unidades gestoras deverão ser aplicados em despesas consideradas como de manutenção e desenvolvimento do ensino, de acordo com os arts. 70 e 71 da Lei n 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

Art. 7 Para a fiel execução do Projeto Escola de Fábrica, compete:

I - à unidade gestora: formular o projeto pedagógico e o plano de trabalho para preparação e instalação dos cursos, elaborar o material didático, pré-selecionar os estabelecimentos produtivos interessados, prestar contas dos recursos recebidos ao Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação - FNDE e acompanhar o andamento dos cursos, zelando por seu regular desenvolvimento;

II - ao estabelecimento produtivo: prover infra-estrutura física adequada para a instalação de espaços educativos específicos, disponibilizar pessoal para atuar como instrutores, indicar a necessidade de cursos e arcar com as despesas de implantação dos espaços educativos, transporte, alimentação e uniforme dos alunos;

III - ao FNDE: efetuar os repasses dos recursos financeiros, analisar as prestações de contas e apoiar tecnicamente a execução dos planos de trabalho; e

IV - ao Ministério da Educação: selecionar e credenciar as unidades gestoras considerando o projeto pedagógico e o plano de trabalho formulados para os cursos e os estabelecimentos produtivos pré-

selecionados.

- **6 1** O responsável legal pelo estabelecimento produtivo vinculado ao Projeto Escola de Fábrica deve providenciar seguro de vida e seguro contra acidentes pessoais em favor dos jovens participantes do Projeto.
- **6 2** As atividades práticas do Projeto Escola de Fábrica sujeitam-se às normas de saúde e segurança no trabalho e às restrições do Estatuto da Criança e do Adolescente, no que couber.
- **Art. 8** A execução e a gestão do Projeto Escola de Fábrica são de responsabilidade do Ministério da Educação.
- **6** I À Secretaria Nacional de Juventude da Secretaria-Geral da Presidência da República compete a articulação do Projeto Escola de Fábrica com os demais programas e projetos destinados, em âmbito federal, aos jovens na faixa etária entre quinze e vinte e nove anos.
- **6 2** Fica assegurada a participação da Secretaria Nacional de Juventude no controle e acompanhamento do Projeto Escola de Fábrica, observadas as diretrizes da ação governamental voltadas à promoção de políticas públicas para a juventude propostas pelo Conselho Nacional da Juventude CNJ.
- Art. 9 A supervisão do Projeto Escola de Fábrica será efetuada:
- I pelo Ministério da Educação e por instituições oficiais de educação profissional e tecnológica, quanto ao conteúdo, à orientação pedagógica e aos aspectos administrativos dos cursos; e
- II pelo FNDE, quanto aos aspectos operacionais das transferências.
- **6 1** O Ministério da Educação designará, por indicação de instituições oficiais de educação profissional e tecnológica, supervisores pertencentes aos quadros docentes destas últimas, responsáveis pela supervisão e pela inspeção in loco do Projeto Escola de Fábrica.
- **6 2** Os estabelecimentos produtivos vinculados ao Projeto Escola de Fábrica deverão providenciar cadernosdiários individuais para registro das atividades realizadas, bem como manter quadro afixado em local visível com a relação nominal dos participantes, para fins de monitoramento e avaliação do Projeto.
- Art. 10. A vinculação de estabelecimento produtivo ao Projeto Escola de Fábrica não o exime do

cumprimento da porcentagem mínima de contratação de aprendizes, nos termos do art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n 5.452, de 1 de maio de 1943.

Art. II. Fica autorizada a concessão de bolsa-permanência, no valor de até R\$ 300,00 (trezentos reais) mensais, exclusivamente para custeio das despesas educacionais, a estudante beneficiário de bolsa integral do Programa Universidade para Todos - Prouni, instituído pela Lei n II.096, de 13 de janeiro de 2005, matriculado em curso de turno integral, conforme critérios de concessão, distribuição, manutenção e cancelamento de bolsas a serem estabelecidos em regulamento.

Art. 12. Fica instituído, no âmbito do Ministério da Educação, o Programa de Educação Tutorial - PET, destinado a fomentar grupos de aprendizagem tutorial mediante a concessão de bolsas de iniciação científica a estudantes de graduação e bolsas de tutoria a professores tutores de grupos do PET.

6 I O tutor de grupo do PET receberá, semestralmente, o valor equivalente a uma bolsa de iniciação científica por aluno participante, devendo aplicar o valor integralmente no custeio das atividades do grupo, prestar contas dos gastos perante o Ministério da Educação e, no caso de aquisição de material didático, doá-lo à instituição de ensino superior a que se vincula o grupo do PET, ao final de suas atividades.

6 2 Os objetivos, os critérios de composição e avaliação dos grupos, o processo seletivo de alunos e tutores, as obrigações de bolsistas e professores tutores e as condições para manutenção dos grupos e das bolsas serão definidos em regulamento.

Art. 13. Fica autorizada a concessão de bolsa de tutoria a professores tutores participantes do PET, em valor condizente com a política federal de concessão de bolsas de doutorado e mestrado no País.

6 I A bolsa de tutoria do PET será concedida diretamente a professor pertencente ao quadro permanente da instituição de ensino superior, contratado em regime de tempo integral e dedicação exclusiva, que tenha, preferencialmente, titulação de doutor.

6 2 Excepcionalmente, a bolsa de tutoria poderá ser concedida a professor com titulação de mestre.

Art. 14. Fica autorizada a concessão de bolsa de iniciação científica diretamente a estudante de graduação em regime de dedicação integral às atividades do PET, em valor condizente com a política federal de concessão de bolsas de iniciação científica.

Art. 15. As despesas decorrentes desta Medida Provisória correrão à conta das dotações orçamentárias anualmente consignadas ao Ministério da Educação e ao FNDE, devendo o Poder Executivo compatibilizar a quantidade de beneficiários com as dotações orçamentárias existentes, observados os limites de movimentação e empenho e de pagamento da programação orçamentária e financeira.

Parágrafo único. Os valores dos benefícios previstos nesta Medida Provisória poderão ser atualizados mediante ato do Poder Executivo, em periodicidade nunca inferior a doze meses.

Art. 16. O Poder Executivo regulamentará o disposto nesta Medida Provisória.

Art. 17. O art. 30 da Lei no 5.537, de 21 de novembro de 1968, passa a vigorar acrescido da seguinte alínea:

"d) financiar programas de ensino profissional e tecnológico." (NR)

Art. 18. Os arts. 428 e 433 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n 5.452, de 1943, passam a vigorar com a seguinte redação:

"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 vinte e quatro 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.

6 5 A idade máxima prevista no caput não se aplica a aprendizes com deficiência.

6 6 Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização." (NR)

"Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, ressalvada a hipótese prevista no 6 50 do art. 428, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:

"(NR)

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

Brasília, 23 de setembro de 2005; 1840 da Independência e 1170 da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA Fernado Haddad Luiz Marinho Luiz Soares Dulci

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 26.9.2005.

Decreto n 5.598, De 1 de dezembro de 2005.

Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências.

O Presidente da República, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no Título III, Capítulo IV, Seção IV, do Decreto-Lei no 5.452, de 1 de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e no Livro I, Título II, Capítulo V, da Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente,

Decreta:

Art. I Nas relações jurídicas pertinentes à contratação de aprendizes, será observado o disposto neste Decreto.

Capítulo I

Do Aprendiz

Art. 2 Aprendiz é o maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Parágrafo único. A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.

Capítulo II

Do Contrato de Aprendizagem

Art. 3 Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Parágrafo único. Para fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz

portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

Art. 4 A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e freqüência 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.

Art. 5 O descumprimento das disposições legais e regulamentares importará a nulidade do contrato de aprendizagem, nos termos do art. 9 da CLT, estabelecendo-se o vínculo empregatício diretamente com o empregador responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica, quanto ao vínculo, a pessoa jurídica de direito público.

Capítulo III

Da Formação Técnico-Profissional e das Entidades Qualificadas em Formação Técnico-Profissional Metódica

Seção I

Da Formação Técnico-Profissional

Art. 6 Entendem-se por formação técnico-profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A formação técnico-profissional metódica de que trata o caput deste artigo realiza-se por programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob a orientação e responsabilidade de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica definidas no art. 80 deste Decreto.

Art. 7 A formação técnico-profissional do aprendiz obedecerá aos seguintes princípios:

I - garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino fundamental;

II - horário especial para o exercício das atividades; e

III - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Parágrafo único. Ao aprendiz com idade inferior a dezoito anos é assegurado o respeito à sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento.

Seção II

Das Entidades Qualificadas em Formação Técnico-Profissional Metódica

Art. 8 Consideram-se entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica:

- I os Serviços Nacionais de Aprendizagem, assim identificados:
- a) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial Senai;
- b) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial Senac;
- c) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural Senar;
- d) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte Senat; e
- e) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo Sescoop;
- II as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas; e
- III as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.
- **6** I As entidades mencionadas nos incisos deste 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.
- 6 2 O Ministério do Trabalho e Emprego editará, ouvido o Ministério da Educação, normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso III.

140 X

Capítulo IV

Seção I

Da Obrigatoriedade da Contratação de Aprendizes

- Art. 9 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.
- **6 I** No cálculo da percentagem de que trata o caput deste artigo, as frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz.
- **6 2** Entende-se por estabelecimento todo complexo de bens organizado para o exercício de atividade econômica ou social do empregador, que se submeta ao regime da CLT.
- **Art. 10.** Para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.
- **6 I** Ficam excluídas da definição do caput deste artigo as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II e do parágrafo único do art. 62 e do 6 2 do art. 224 da CLT.
- **6 2** Deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos.
- **Art. II.** A contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes entre quatorze e dezoito anos, exceto quando:
- I as atividades práticas da aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento, sujeitando os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado;
- II a lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização vedada para pessoa com

idade inferior a dezoito anos; e

III - a natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes.

Parágrafo único. A aprendizagem para as atividades relacionadas nos incisos deste artigo deverá ser ministrada para jovens de dezoito a vinte e quatro anos.

Art. 12. Ficam excluídos da base de cálculo de que trata o caput do art. 9 deste Decreto os empregados que executem os serviços prestados sob o regime de trabalho temporário, instituído pela Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1973, bem como os aprendizes já contratados.

Parágrafo único. No caso de empresas que prestem serviços especializados para terceiros, independentemente do local onde sejam executados, os empregados serão incluídos na base de cálculo da prestadora, exclusivamente.

Art. 13. 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 previstas no art 8.

Parágrafo único. A insuficiência de cursos ou vagas a que se refere o caput será verificada pela inspeção do trabalho.

Art. 14. Ficam dispensadas da contratação de aprendizes:

I - as microempresas e as empresas de pequeno porte; e

II - as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional.

Seção II

Das Espécies de Contratação do Aprendiz

Art. 15. A contratação do aprendiz deverá ser efetivada diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem ou, supletivamente, pelas entidades sem fins lucrativos mencionadas no inciso III do art. 8 deste Decreto.

- **6 I** Na hipótese de contratação de aprendiz diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem, este assumirá a condição de empregador, devendo inscrever o aprendiz em programa de aprendizagem a ser ministrado pelas entidades indicadas no art. 80 deste Decreto.
- **6 2** A contratação de aprendiz por intermédio de entidade sem fins lucrativos, para efeito de cumprimento da obrigação estabelecida no caput do art. 90, somente deverá ser formalizada após a celebração de contrato entre o estabelecimento e a entidade sem fins lucrativos, no qual, dentre outras obrigações recíprocas, se estabelecerá as seguintes:
- I a entidade sem fins lucrativos, simultaneamente ao desenvolvimento do programa de aprendizagem, assume a condição de empregador, com todos os ônus dela decorrentes, assinando a Carteira de Trabalho e Previdência Social do aprendiz e anotando, no espaço destinado às anotações gerais, a informação de que o específico contrato de trabalho decorre de contrato firmado com determinado estabelecimento para efeito do cumprimento de sua cota de aprendizagem; e
- II o estabelecimento assume a obrigação de proporcionar ao aprendiz a experiência prática da formação técnico-profissional metódica a que este será submetido.
- **Art. 16.** A contratação de aprendizes por empresas públicas e sociedades de economia mista dar-se-á de forma direta, nos termos do 6 1 do art. 15, hipótese em que será realizado processo seletivo mediante edital, ou nos termos do 6 2 daquele artigo.

Parágrafo único. A contratação de aprendizes por órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional observará regulamento específico, não se aplicando o disposto neste Decreto.

CAPÍTULO V

Dos Direitos Trabalhistas e Obrigações Acessórias

Seção I

Da Remuneração

Art. 17. Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.

Parágrafo único. Entende-se por condição mais favorável aquela fixada no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, onde se especifique o salário mais favorável ao aprendiz, bem como o piso regional de que trata a Lei Complementar no 103, de 14 de julho de 2000.

Seção II

Da Jornada

- Art. 18. A duração do trabalho do aprendiz não excederá seis horas diárias.
- **6 I** O limite previsto no caput deste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tenham concluído o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.
- **6 2** A jornada semanal do aprendiz, inferior a vinte e cinco horas, não caracteriza trabalho em tempo parcial de que trata o art. 58-A da CLT.
- Art. 19. São vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.
- **Art. 20.** A jornada do aprendiz compreende as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, simultâneas ou não, cabendo à entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica fixá-las no plano do curso.
- Art. 21. Quando o menor de dezoito anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas.

Parágrafo único. Na fixação da jornada de trabalho do aprendiz menor de dezoito anos, a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica levará em conta os direitos assegurados na Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990.

Seção III

Das Atividades Teóricas e Práticas

Art. 22. As aulas teóricas do programa de aprendizagem devem ocorrer em ambiente físico adequado ao ensino, e com meios didáticos apropriados.

- **6** I As aulas teóricas podem se dar sob a forma de aulas demonstrativas no ambiente de trabalho, hipótese em que é vedada qualquer atividade laboral do aprendiz, ressalvado o manuseio de materiais, ferramentas, instrumentos e assemelhados.
- **6 2** É vedado ao responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem cometer ao aprendiz atividades diversas daquelas previstas no programa de aprendizagem.
- **Art. 23.** As aulas práticas podem ocorrer na própria entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica ou no estabelecimento contratante ou concedente da experiência prática do aprendiz.
- **6 I** Na hipótese de o ensino prático ocorrer no estabelecimento, será formalmente designado pela empresa, ouvida a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, um empregado monitor responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, em conformidade com o programa de aprendizagem.
- **6 2** A entidade responsável pelo programa de aprendizagem fornecerá aos empregadores e ao Ministério do Trabalho e Emprego, quando solicitado, cópia do projeto pedagógico do programa.
- **6 3** Para os fins da experiência prática segundo a organização curricular do programa de aprendizagem, o empregador que mantenha mais de um estabelecimento em um mesmo município poderá centralizar as atividades práticas correspondentes em um único estabelecimento.
- **6 4** Nenhuma atividade prática poderá ser desenvolvida no estabelecimento em desacordo com as disposições do programa de aprendizagem.

Seção IV

Do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

Art. 24. Nos contratos de aprendizagem, aplicam-se as disposições da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990.

Parágrafo único. A Contribuição ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço corresponderá a dois por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, ao aprendiz.

Seção V

Das Férias

Art. 25. As férias do aprendiz devem coincidir, preferencialmente, com as férias escolares, sendo vedado ao empregador fixar período diverso daquele definido no programa de aprendizagem.

Seção VI

Dos Efeitos dos Instrumentos Coletivos de Trabalho

Art. 26. As convenções e acordos coletivos apenas estendem suas cláusulas sociais ao aprendiz quando expressamente previsto e desde que não excluam ou reduzam o alcance dos dispositivos tutelares que lhes são aplicáveis.

Seção VII

Do Vale-Transporte

Art. 27. É assegurado ao aprendiz o direito ao benefício da Lei no 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o vale-transporte.

Seção VIII

Das Hipóteses de Extinção e Rescisão do Contrato de Aprendizagem

Art. 28. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, exceto na hipótese de aprendiz deficiente, ou, ainda antecipadamente, nas seguintes hipóteses:

- I desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
- II falta disciplinar grave;
- III ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; e
- IV a pedido do aprendiz.

Parágrafo único. Nos casos de extinção ou rescisão do contrato de aprendizagem, o empregador deverá contratar novo aprendiz, nos termos deste Decreto, sob pena de infração ao disposto no art. 429 da CLT.

Art. 29. Para efeito das hipóteses descritas nos incisos do art. 28 deste Decreto, serão observadas as seguintes disposições:

I - o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz referente às atividades do programa de aprendizagem será caracterizado mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica;

II - a falta disciplinar grave caracteriza-se por quaisquer das hipóteses descritas no art. 482 da CLT; e

III - a ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo será caracterizada por meio de declaração da instituição de ensino.

Art. 30. Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 da CLT às hipóteses de extinção do contrato mencionadas nos incisos do art. 28 deste Decreto.

Capítulo VI

Do Certificado de Qualificação Profissional de Aprendizagem

Art. 31. Aos aprendizes que concluírem os programas de aprendizagem com aproveitamento, será concedido pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica o certificado de qualificação profissional.

Parágrafo único. O certificado de qualificação profissional deverá enunciar o título e o perfil profissional para a ocupação na qual o aprendiz foi qualificado.

Capítulo VII

Das Disposições Finais

Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego organizar cadastro nacional das entidades qualificadas em

formação técnico-profissional metódica e disciplinar a compatibilidade entre o conteúdo e a duração do programa de aprendizagem, com vistas a garantir a qualidade técnico-profissional.

Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 34. Revoga-se o Decreto no 31.546, de 6 de outubro de 1952.

Brasília, 1 de dezembro de 2005; 1840 da Independência e 1170 da República. Luiz Inácio Lula da Silva Luiz Marinho

Este texto não substitui o publicado no DOU de 2.12.2005