

Programa Convivência e Aprendizado no Trabalho

Carta aos Empreendedores

MOVIMENTO

DEGRAU

Desenvolvimento e Geração de Redes

O que é o Programa Convivência e Aprendizado no Trabalho

O Movimento Degrau, iniciativa conjunta da Federação das Associações Comerciais do Estado de São Paulo (FACESP), da Associação Comercial de São Paulo (ACSP) e da Rede Brasileira de Entidades Assistenciais Filantrópicas (REBRAF), criou o Programa Convivência e Aprendizado no Trabalho para incentivar os empreendedores do Estado de São Paulo, do 2º e do 3º setores, a estabelecerem perspectivas para a juventude através de inclusão de aprendizes adolescentes no mundo do trabalho.

É uma ação promovida para incentivar a aplicação prática da Lei 10.097, que regulariza o trabalho de adolescentes de 14 a 18 anos incompletos, e, sobretudo, para qualificar a inclusão social de jovens que estejam vivendo situações de vulnerabilidade pessoal e social.

Agora, os jovens que necessitam entrar no mercado de trabalho podem começar sua profissionalização como aprendizes. A Constituição Federal proíbe qualquer trabalho a menores de 16 anos de idade, **salvo na condição de aprendizes**, a partir dos 14 anos. O aprendiz é o adolescente que trabalha e, ao mesmo tempo, recebe formação técnico-profissional, por meio de um curso teórico, na profissão à qual está se capacitando.

A entrada no mundo do trabalho deve estar pautada num processo educativo, no qual o jovem pode adquirir conhecimento sobre as práticas e as teorias que norteiam o cotidiano da esfera produtiva e ter oportunidade de escolha e capacitação no seu processo de definição profissional

Os empregadores, além de oferecer vagas, estão sendo convocados para assumir o papel de educadores dispostos a transformar suas cidades em sociedades do conhecimento, e construir a justiça e a segurança social através de uma ação pró-ativa, de modo a que todos tenham oportunidade de trabalhar, considerada a importância do trabalho para as relações sociais, para a construção da identidade, a participação na vida comunitária e a perspectiva de vida.

O Programa considera importante a convivência do jovem nas organizações empresariais e em outras dimensões da vida coletiva. Muito da formação de um aprendiz vai se dar na esfera informal das trocas, nas interações cotidianas com outros trabalhadores, na relação com o público e na relação da empresa com as demais instituições de sua comunidade.

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 muito caro: é o custo da violência, da discriminação e da insegurança social – custo muito alto, o qual a sociedade brasileira já está pagando, mas que pode e deve reverter.

O QUE DIZ A LEI

A Lei 10.097, de dezembro de 2000, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tornou obrigatória para empresas de porte médio e grande a contratação de trabalhadores aprendizes, adolescentes entre 14 e 18 anos incompletos. A medida determina que todas as empresas de porte médio e grande são agora obrigadas a disponibilizarem em seus quadros no mínimo 5% e no máximo 15% de vagas para aprendizes, proporcionalmente ao número de trabalhadores do estabelecimento cujas funções demandem formação profissional técnica de nível básico.

Os micro e pequenos empreendedores não são obrigados a contratar aprendizes, mas o fazem, pois reconhecem a importância de sua participação.

O Programa Convivência e Aprendizado no Trabalho convida os pequenos empreendedores a se transformarem em empregadores-educadores, investindo na qualificação da mão-de-obra de sua empresa, economizando em encargos e desempenhando uma ação de responsabilidade social.

COMO CONTRATAR

1- CUSTO E BENEFÍCIOS DA INCLUSÃO DE UM APRENDIZ EM SUA EMPRESA

Contratar um aprendiz é barato e tem vantagens, **mas não significa trocar a vaga de um adulto pela de um adolescente, até porque, o número de vagas que as empresas podem disponibilizar para aprendizes é limitado por lei; e o contrato de aprendizagem tem duração máxima de até dois anos.** Leia mais sobre o cálculo de vagas no item d.7.

2- DESCONTO NOS ENCARGOS

- O governo reduziu de 8% para 2% a alíquota de contribuição do FGTS para a contratação de aprendizes.
- Se a empresa já estiver registrada no Simples, não há problema. Trata-se de mais um facilitador para contratar o aprendiz, pois não haverá aumento na contribuição previdenciária.
- Se preferir, o empreendedor pode transferir para uma ONG (Organização não-governamental) a tarefa de contratar o aprendiz. Nesse caso, a empresa deve repassar para a ONG os valores dos encargos trabalhistas referentes à contratação, mais uma taxa administrativa, cujo valor deverá ser definido de comum acordo entre empresa e ONG.

3- DEVERES DA EMPRESA

- Firmar contrato especial de aprendizagem com o adolescente e inscrevê-lo em curso de aprendizagem desenvolvido por uma entidade qualificada de ensino profissionalizante. O contrato é ajustado por escrito e por prazo determinado (não pode ser estipulado por mais de dois anos). Deverá indicar a atividade em que o adolescente está se capacitando e o curso correspondente, a jornada diária, a jornada semanal, a remuneração mensal, o termo inicial e final.
- Registrar o aprendiz na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), anotando na parte de "anotações gerais" o contrato especial de trabalho de aprendiz.
- Garantir todos os direitos trabalhistas e previdenciários do trabalhador aprendiz, nestes incluída a cobertura contra acidentes de trabalho.
- Garantir que as férias do empregado aprendiz coincidam com um dos períodos das férias escolares do ensino regular, sendo vedado o parcelamento das mesmas.

4- SALÁRIO

A **remuneração mínima** do aprendiz tem como referência o salário mínimo/hora. Mas o empreendedor é livre para estipular qualquer valor de salário acima deste mínimo estipulado pela lei.

Exemplo de remuneração com base no salário mínimo/hora:

O empreendedor pode contratar um estudante entre 14 e 18 anos incompletos, que ainda não tenha concluído o ensino fundamental (até 8ª série), por 6 horas diárias de trabalho aprendiz –incluídas as horas obrigatórias de curso teórico– para capacitar-se na função de aprendiz de comércio, remunerando-o, ao menos, com base no salário mínimo/hora, ou seja: R\$0,909 por hora trabalhada, para um salário mínimo de R\$ 200,00. Veja o cálculo:

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



Para saber mais sobre cálculo de salário, veja Nota Técnica nº 52/COPES/DEFIT no anexo “Legislação” .

5- SOBRE A DEMISSÃO

O Empregador pode demitir o aprendiz nas seguintes circunstâncias:

- quando o aprendiz fizer 18 anos antes de se completar o período do contrato (máximo de dois anos);
- se houver desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
- se ele cometer falta disciplinar grave ou ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo;
- a pedido do aprendiz.

6- CONVÊNIO COM A INSTITUIÇÃO DE ENSINO PROFISSIONALIZANTE

- O empregador deve assegurar ao jovem inscrito em programa de aprendizado no trabalho formação técnico-profissional compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico e a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.
- A empresa deve assinar convênio com entidade qualificada em formação técnico-profissional. Cuidar para que o aprendiz permaneça em curso de aprendizagem no trabalho desenvolvido sob a orientação dessa entidade.
- O empregador deve consultar, em primeiro lugar, o Sistema S¹ em busca de cursos para seus aprendizes. Caso o Sistema S não disponha de vagas ou cursos, a negativa deve ser apresentada por escrito ao empregador. Este documento deve ficar arquivado na empresa para ser apresentado em caso de visita do fiscal do trabalho.
- Frente à negativa do Sistema S, a empresa pode estabelecer convênio com entidades sem fins lucrativos que se proponham a desenvolver programas de aprendizagem.
- Nem toda entidade tem competência para estabelecer este convênio. É necessário verificar se seus cursos estão registrados no CMDCA (Conselho Municipal da Criança e do Adolescente) e entregues na Delegacia Regional ou Subdelegacia Regional do Trabalho.²

¹Sistema S: Senai (Serviço Nacional de Aprendizagem na Indústria), Senac (Serviço Nacional de Aprendizagem no Comércio), Senat (Serviço Nacional de Aprendizagem nos Transportes), Senar (Serviço Nacional de Aprendizagem Rural) e Sescop (Serviço Nacional de Aprendizagem no Cooperativismo).

²Para saber mais, ver a Portaria n.º 702 (18/12/2201), que estabelece normas para avaliação da competência das entidades sem fins lucrativos, no anexo "Legislação".

7- CÁLCULO DO NÚMERO DE VAGAS

- Para efeito de cálculo do percentual de aprendizes que a empresa pode contratar, devem ser consideradas as funções que demandem formação técnica do nível básico, ou seja, que **não exigem** educação técnica formal de nível médio, superior e cargos comissionados.³
 - Para mais informações sobre as ocupações que exigem formação básica consulte a Delegacia Regional ou Subdelegacia Regional do Trabalho de sua região.
 - Também devem ser excluídas do cálculo as ocupações proibidas para adolescentes por restrições legais, tais como: as insalubres, as realizadas em locais insalubres, as perigosas e aquelas executadas em horário noturno, bem como as que requeiram, para seu exercício, idade superior a 18 anos.

EXEMPLO:

- Se uma empresa tem em seu quadro de funcionários 6 auxiliares de escritório, 6 balconistas, 8 recepcionistas, 1 gerente, 1 motorista, 1 vigilante e 1 administrador de empresas, quantas dessas ocupações devem ser consideradas para efeito de cálculo?

TOTAL: 24 funcionários

Número de funcionários cujas ocupações **não entram** no cálculo: 4
Cargo comissionado > gerente
Trabalho noturno > vigilante
Trabalho proibido para menores de 18 anos > motorista
Ocupação que exige nível superior > administrador de empresas

Número de funcionários das demais ocupações, que entram no cálculo: 20

Conclusão: Só podem entrar no cálculo o número de 6 auxiliares de escritório, 6 recepcionistas e 8 balconistas, ocupações que pedem formação técnica de nível básico.

TOTAL: 20 15% de 20 = 3 aprendizes

Portanto, a empresa deve contratar número máximo de 3 adolescentes.

- **Nos casos em que o resultado do cálculo não for exato (1,5 aprendizes, por exemplo) o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) recomenda arredondar o cálculo sempre para cima (contratar 2 aprendizes nesse caso).**
- **Quanto ao número de aprendizes que as micro e pequenas empresas podem contratar, o MTE recomenda que se siga o espírito da lei, ou seja: toda micro e pequena empresa pode ter apenas um adolescente aprendiz, caso queira.**

8- CONTRATAR SEM RISCO

- Qualquer empresa pode contratar aprendizes, respeitadas as atividades que os adolescentes podem exercer sem que estejam em risco sua saúde e sua segurança.

- A Secretaria de Inspeção do Trabalho, considerando a Constituição Federal de 1988, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Convenção Internacional do Trabalho (OIT) de nº 182³, expediu a Portaria nº 20, na qual o empregador pode encontrar um quadro descritivo dos locais e serviços considerados insalubres para adolescentes. Verifique se a sua empresa não sofre restrições desta natureza. Leia a Portaria nº 20, no anexo "Legislação".

- Se você tiver dúvida quanto às condições de salubridade ou periculosidade do ambiente de sua empresa:

1. solicite o parecer de um técnico legalmente habilitado em segurança e saúde no trabalho.
2. em caso de parecer positivo, entregue este atestado à Delegacia ou Subdelegacia do Trabalho mais próxima. Ver Portaria nº 4, de 21 de março de 2002, no anexo "Legislação".

9- VISITA DO AUDITOR FISCAL

Quando da visita de auditor fiscal do Trabalho à empresa, apresentar os seguintes documentos:

- contrato firmado entre empresa e aprendiz;
- convênio entre empresa e instituição de ensino profissionalizante;
- declaração de matrícula e frequência escolar do adolescente;
- comprovante de inscrição em curso de aprendizagem;
- programa do curso de aprendizagem especificando carga horária de trabalho prático e de aulas teóricas no curso;
- comprovante de exame médico do aprendiz, exigido por lei, e que deve ser atualizado de 6 em 6 meses; como o adolescente é indivíduo em processo de formação física e mental, é importante que o acompanhamento de sua saúde se dê com mais frequência que a do trabalhador adulto.
- anotação da contratação de aprendiz no livro de registro da empresa.
- carta com negativa do Sistema S em caso de não ter havido vagas ou cursos no Sistema para os aprendizes da empresa.

³ O Brasil é signatário das convenções internacionais de nº 138 - sobre a idade mínima de admissão ao emprego - e a de nº 182 - sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para a sua eliminação - estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Roteiro de Esclarecimentos

1. Quem pode ser aprendiz?

O jovem de 14 até 18 anos incompletos, regularmente matriculado e freqüentando a escola, caso não tenha concluído o ensino fundamental (até a 8ª série). É importante que ele seja estimulado a continuar seus estudos (no ensino médio, antigo colegial), caso já tenha concluído o ensino fundamental.

2. A empresa pode contratar quantos aprendizes quiser?

Não. A lei estabelece um percentual de no mínimo 5% e no máximo 15% de vagas para aprendizes, proporcionalmente ao número de trabalhadores do estabelecimento cujas funções demandem formação profissional técnica de nível básico, excluindo-se aquelas que exijam habilitação profissional de nível técnico médio ou superior, bem como aquelas desenvolvidas em ambiente perigoso ou insalubre. No caso das pequenas e micro empresas, o Ministério do Trabalho recomenda que se siga o espírito da lei. Toda empresa pode ter pelo menos um adolescente aprendiz.

3. Qualquer empresa pode contratar aprendizes?

Sim, respeitadas as atividades que os adolescentes podem exercer. É proibido contratar aprendizes para atividades que ponham em risco sua saúde ou sua segurança.

4. Como é o contrato de trabalho? É igual ao de qualquer outro trabalhador?

O contrato de trabalho aprendiz é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado (não pode ser estipulado por mais de dois anos), em que o empregador se compromete a assegurar ao jovem inscrito em programa de aprendizagem 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. O contrato deverá indicar expressamente o curso, objeto da aprendizagem no trabalho, a jornada diária, a jornada semanal, a remuneração mensal, o termo inicial e final do contrato.

5. O contrato de trabalho aprendiz pode ser rescindido antes do seu término?

Pode: se o aprendiz fizer 18 anos antes de se completar o período do contrato (máximo de dois anos); se houver desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; se ele cometer falta disciplinar grave ou ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; a pedido do aprendiz.

6. Qual a duração permitida para a jornada diária de aprendiz?

A jornada não pode exceder de 6 horas diárias para os aprendizes, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada. Nessas 6 horas estão incluídas as horas obrigatórias de aulas teóricas, distribuídas durante a semana conforme a carga horária do curso, estabelecida em contrato. Somente se o adolescente já tiver concluído o ensino fundamental a jornada pode ser de 8 horas, incluídas nesse período as horas obrigatórias de aulas teóricas.

7. Quem determina o valor do salário? Quem paga o salário?

A empresa ou a instituição parceira da empresa (a ONG, por exemplo), com verba repassada pela empresa. A lei diz que ao menor aprendiz será garantido, salvo condição mais favorável, o salário mínimo hora fixado em lei.

8. O aprendiz tem direito a férias?

As férias do empregado aprendiz deverão coincidir com um dos períodos das férias escolares do ensino regular, quando assim for solicitado, sendo vedado o parcelamento das mesmas.

9. As aulas teóricas podem ser dadas na própria empresa?

As aulas teóricas podem ser ministradas dentro ou fora do local de trabalho, mas somente em ambientes adequados ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem no trabalho; os locais devem oferecer condições de segurança e saúde. Podem acontecer nas dependências da entidade certificadora, em órgão municipal ou qualquer outro local que ofereça as condições citadas. Se a região for carente em entidades qualificadas de ensino profissionalizante, as aulas podem se dar por meio de oficinas ministradas por profissionais das diversas áreas.

10. É obrigatório o registro na carteira profissional do aprendiz?

É. A validade do contrato de aprendizado no trabalho pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

11. O que a escola tem a ver com o trabalho/aprendiz? Por que a escola deve participar?

A escola será uma parceira da instituição de ensino e da empresa na verificação da frequência do aprendiz às aulas bem como na orientação de seus conteúdos programáticos que visem ajudar o aprendiz na sua nova tarefa.

12. O aprendiz pode receber comissões, ajuda de custo para fazer viagens e horas extras?

Não. A Vara da Infância e da Juventude proíbe esse tipo de remuneração e deslocamento para menores de 18 anos.

13. Quem providencia o seguro contra acidentes pessoais? Quais as coberturas? Como funciona?

Não é previsto pagamento de seguro para aprendizes. Como qualquer outro funcionário da empresa, ele estará segurado pelo INSS.

14. O aprendiz paga imposto de renda?

Não.

15. Qual o tempo mínimo de trabalho aprendiz para a empresa efetivar o adolescente?

Qualquer período depois que ele completar 16 anos.

16. A quem cabe a fiscalização do trabalho aprendiz nas empresas?

Quais são os documentos e providências exigidos?

Ao Ministério do Trabalho. O auditor fiscal do Trabalho realizará inspeção tanto na entidade responsável pela aprendizagem no trabalho quanto no estabelecimento do empregador. Os documentos normais para contratação de qualquer funcionário; o contrato firmado entre empresa e aprendiz; contrato entre empresa e parceiro certificador; declaração de matrícula e frequência escolar do adolescente; programa de aprendizado com carga horária; anotação da contratação de aprendiz no livro de registro da empresa ; declarar CAGED e RAIS com código específico para aprendiz.

17. O que acontece se a empresa estiver registrada no Simples?

Não há problema. É mais um facilitador para contratar o aprendiz, pois não haverá aumento na contribuição previdenciária.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DE APRENDIZES

LEI Nº 10.097, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000

Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

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

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

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

(NR)

"....."

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

"Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais 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)

"§ 1º 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)*

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

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

"§ 4º A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por 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; "

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

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

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

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

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

"§ 1º As entidades mencionadas neste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados. "(AC)

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

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

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

"a) revogada; "

"b) revogada; "

"c) revogada; "

"Parágrafo único. "(VETADO)

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

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

"§ 2º Revogado. "

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

"a) revogada; "

"b) revogada; "

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

"II - falta disciplinar grave; "(AC)

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

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

"Parágrafo único. Revogado. "

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

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

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

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

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

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

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO
Francisco Dornelles

PORTARIAS E INSTRUÇÕES NORMATIVAS

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO GABINETE DO MINISTRO PORTARIA Nº 702, DE 18 DE DEZEMBRO DE 2001. *

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

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

Art. 1º As entidades assistenciais e educacionais sem fins lucrativos de que trata o inciso II do art. 430 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que se proponham a desenvolver programas de aprendizagem para adolescentes na faixa de 14 a 18 anos de idade, deverão 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.º 8.069, de 13 de julho de 1990.

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

I - público alvo do curso: número de participantes, perfil socioeconômico e justificativa para 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 aprendiz;

VIII - mecanismos de vivência prática do aprendiz e/ou de apoio;

IX - mecanismos para propiciar a permanência dos aprendizes no mercado de trabalho após o término do contrato de aprendizagem.

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

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

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

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

FRANCISCO DORNELLES

*Publicada no D.O.U. de 19 de dezembro de 2001.

Instrução Normativa Nº 26, de 20 de dezembro de 2001
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

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

I – DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM.

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

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

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

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

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

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

III - inscrição do aprendiz em curso de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, nos moldes do art. 430 da CLT;

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

§4º O cálculo da quantidade de aprendizes a serem contratados terá por base o número total de empregados em todas as funções existentes no estabelecimento que demandem formação profissional, excluindo-se aquelas que exijam habilitação profissional de nível técnico ou superior.

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

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

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

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

Art.5º A alíquota do depósito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS - será de 2% (dois por cento) da remuneração paga ou devida ao empregado aprendiz, em conformidade com o § 7º do art. 15 da Lei n.º 8.036/90.
II - DAS ESCOLAS TÉCNICAS E DAS ENTIDADES SEM FINS LUCRATIVOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 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.º 9.841, de 05 de outubro de 1999.

Art. 11 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.

§ 1º No procedimento de notificação via postal será utilizado, como suporte instrumental, sistema informatizado de dados destinado a facilitar a identificação dos estabelecimentos obrigados a 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 finalidade da aprendizagem. O Auditor- Fiscal do Trabalho deverá promover as ações necessárias para adequar o aprendiz ao programa, sem prejuízo das medidas legais pertinentes.

Art. 14 A aprendizagem somente poderá ser realizada em ambientes adequados ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, devendo o Auditor-Fiscal do Trabalho realizar inspeção tanto na entidade responsável pela aprendizagem quanto no estabelecimento do empregador.
§ 1º Os ambientes de aprendizagem devem oferecer condições de segurança e saúde, em conformidade com as regras do art. 405 da CLT, e das Normas Regulamentadoras, aprovadas pela Portaria n.º 3.214/78.

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

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

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

I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;

II - falta disciplinar grave nos termos do art. 482 da CLT;

III - ausência injustificada à escola regular que implique perda do ano letivo; e,

IV - a pedido do aprendiz.

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

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

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

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

* Publicado no D.O.U. de 27 de dezembro de 2001.

Programa Convivência e Aprendizado no Trabalho

M O V I M E N T O

DEGRAU

Desenvolvimento e Geração de Redes

Ficha de Cadastro da Empresa

Dados da Empresa

Razão Social _____

CNPJ _____

Nome Fantasia _____

Endereço _____

Complemento _____ Cidade _____ UF _____

Nº de Funcionários _____ Ramo de atividade _____

Telefone _____ e-mail _____

Dados da Vaga

Sexo: feminino masculino indiferente

Faixa etária preferencial: 14 a 16 16 a 18

Escolaridade preferencial: cursando ensino fundamental

ensino fundamental completo cursando ensino médio

Horário: manhã tarde noite

Nº de vagas oferecidas: _____

A empresa aceita colaborar com a capacitação de adolescentes que

apresentam algum tipo de deficiência? sim não

Se sim, apresente suas sugestões e, se houver, limitações.

Nome do responsável pela orientação do aprendiz no interior da empresa:

_____ Cargo _____

Local do Trabalho

Endereço _____

Complemento _____ Cidade _____ UF _____

Detalhamento da Vaga

Quais as três principais atividades que o aprendiz desenvolverá no trabalho?

1. _____

2. _____

3. _____

Essas atividades exigem procedimentos de segurança no trabalho?

Sim Não Quais _____

CONTRATO DE TRABALHO APRENDIZ

Pelo presente instrumento particular de contrato que entre si celebram, de um lado a Empresa empregadora _____, representada por _____ e, de outro, o Aprendiz _____, portador da Carteira de Trabalho nº _____, série _____, cadastro no PIS sob o nº _____ neste ato assistido pelo seu responsável legal _____, tendo ainda como anuente/interveniente, _____

(nome da entidade sem fins lucrativos responsável pela realização do curso de aprendizagem), CNPJ _____ Endereço: _____

neste ato representado por seu diretor _____ (nome do representante da instituição), RG nº _____ 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 Empresa, do adolescente, na condição de Aprendiz, comprometendo-se a propiciar-lhe formação profissional, através de Curso de Aprendizagem Comercial na ocupação de _____, através de programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de _____ (indicar a instituição responsável).

Cláusula Segunda: DAS OBRIGAÇÕES DA EMPRESA

A empresa, na condição de empregadora, se compromete a:

1. Registrar e anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social do Aprendiz a ocupação na qual está sendo profissionalizado e a vigência do presente Contrato de Aprendizagem.
2. Remunerar o Aprendiz empregado com o salário mínimo hora, salvo condição mais favorável, nos termos do art. 428, § 2º da CLT;

3. Garantir ao 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 § 7º, do artigo 15, da Lei 8036/90, acrescido pela Lei 10.097/00;
5. Propiciar a prática profissional conforme programa elaborado pela entidade qualificada em formação técnico-profissional.;
6. Propiciar 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 nº 3.214/78;
7. Comunicar a entidade responsável pela realização dos cursos de aprendizagem as ausências injustificadas, dificuldade de adaptação, desempenho insuficiente do aprendiz para a atividade proposta ou qualquer outra ocorrência considerada grave;

Cláusula Terceira: DAS OBRIGAÇÕES DO EMPREGADO

O Aprendiz empregado compromete-se a:

1. Participar regularmente das aulas e demais atos escolares da Entidade Sem Fins Lucrativos em que estiver matriculado, bem como a cumprir seu Regimento;
2. Freqüentar a escola regular;
3. Cumprir com exatidão a jornada de trabalho de _____ horas diárias (nº total de horas), distribuídas em atividades teóricas e práticas em conformidade com a carga horária constante do programa de aprendizagem, qual seja: _____ horas de atividades práticas (nº de horas de atividades práticas); _____ horas de atividades teóricas (nº de horas de aulas teóricas), a serem cumpridas de _____ (dia da semana) a _____ (dia da semana), das _____ (horário de entrada no trabalho) às _____ (horário de saída do trabalho); sendo a carga horária das aulas teóricas distribuídas do seguinte modo: _____ (dias da semana e horário).
4. Apresentar à empresa empregadora para prestar serviços em seu estabelecimento, nos dias e horários previamente ajustados, e durante os períodos de recessos escolares da entidade sem fins lucrativos _____ (denominar a entidade) , obedecendo sempre a jornada semanal estipulada no presente contrato;
5. Exibir à empresa, sempre que solicitado, documentação emitida pela Entidade Sem Fins Lucrativos _____ (denominar a entidade) que comprove sua freqüência às atividades teóricas e o resultado de seu aproveitamento;
6. Obedecer às normas e regulamentos vigentes na empresa empregadora nos períodos em que estiver prestando serviços à mesma.

Parágrafo Único

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

Cláusula Quarta: DAS OBRIGAÇÕES DA ENTIDADE SEM FINS LUCRATIVOS (denominar a instituição responsável pela profissionalização do adolescente)

1. Elaborar 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.;
2. Inscrever os programas de aprendizagem no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente;

3. Acompanhar o desenvolvimento do programa de aprendizagem e manter mecanismos de controle da frequência 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;
4. Acompanhar a frequência do Adolescente Aprendiz na escola formal e seu desempenho e adaptação no estabelecimento onde realizar a prática profissional;
5. Propiciar 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 nº 3.214/78;
6. Conceder aos Aprendizes a certificação do aprendizado
7. Tentar sanar junto as empresas as irregularidades trabalhistas decorrentes do contrato de aprendizagem.

Cláusula Quinta: DO PRAZO

O presente contrato vigorará de _____ de _____ de _____ a _____ de _____ de _____, de acordo com a legislação aplicável durante a execução do curso profissionalizante.

Cláusula Sexta: DA DECLARAÇÃO DE MATRÍCULA

A Declaração de Matrícula contendo a duração da aprendizagem, o curso e a carga horária a qual estará submetido o aprendiz é parte integrante deste contrato.

Cláusula sétima: DA RESCISÃO

O presente contrato será automaticamente rescindido quando for atingido seu termo fixado na Cláusula Quinta ou quando o adolescente completar 18 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, § 2º da CLT, alterado pela Lei 10.097/00.

E por estarem justos e contratados, assinam o presente instrumento em 5 vias de igual teor e forma, na presença de duas testemunhas.

São Paulo, _____, _____ de _____.

Empresa empregadora

Aprendiz Empregado

Responsável Legal pelo Aprendiz

Entidade Sem Fins Lucrativos

Testemunha

Testemunha

Conselho Gestor

Presidente

Alencar Burti (Presidente da Associação Comercial de São Paulo e Federação das Associações Comerciais do Estado de São Paulo – FACESP)

Conselheiros

Adílson José Joaquim Pereira (Vice-Presidente da USE – União das Sociedades Espíritas de São Paulo)

Arno Kilmar (Diretor da Federação Brasileira das Associações Cristãs de Moços)

Carlos José de Lima Castro (Presidente do Sescon – SP Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis, de Assessoramento)

Clodoaldo de Lima Leite (Presidente do Conselho Estadual de Assistência Social – CONSEAS e Membro do Conselho Executivo da FEASA – Federação das Entidades Assistenciais de Santo André)

Daniel Machado de Campos (Membro do Conselho Superior da ACSP)

Décio Goldfarb (Presidente da AACD – Associação de Assistência à Criança Deficiente)

Dorina de Gouveia Nowill (Diretora Presidente da Fundação Dorina Nowill para Cegos)

Eduardo de Barros Pimentel (Presidente da Fundação de Rotarianos de São Paulo)

Élvio Aliprandi (Membro do Conselho Superior da ACSP)

Francisco José de Toledo (Presidente da ABIPEME - Associação Brasileira dos Institutos de Pesquisa de Mercado)

Francisco Teruel López (Presidente da Associação Comercial e Industrial de Osasco)

Guilherme Afif Domingos (Membro do Conselho Superior da ACSP Presidente Emérito da CACB Confederação

das Associações Comerciais do Brasil)

Braz José de Araujo (Coordenador do Núcleo de Política e Estratégias da USP)

João Luiz Augusto da Silveira (Presidente da Ação Social Gonçalves Ledo)

Lincoln da Cunha Pereira (Membro do Conselho Superior da ACSP)

Luiz Carlos Merege (Coordenador do Centro de Estudos do 3º Setor da FGV)

Luiz Gonzaga Bertelli (Presidente do CIEE – Centro de Integração Empresa Escola)

Marcos Antônio Gonçalves (Presidente da AVAPE – Associação para Valorização e Promoção de Excepcionais)

Marcos Athias Neto (Diretor Executivo da CARE-BRASIL)

Milú Vilela (Presidente do Centro de Voluntariado de São Paulo)

Natan Berger (Presidente da FISESP – Federação Israelita do Estado de São Paulo)

Osório Henrique Furlan (Membro do Conselho Superior da ACSP)

Paulo Machado de Carvalho Neto (Presidente da ABERT – Associação Brasileira de Emissoras de Rádio e Televisão)

Renato Ferrari (Membro do Conselho Superior da Associação Comercial SP)

Ricardo Marques da Fonseca (Procurador Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região – Campinas)

Roberto Quiroga Mosqueira (Escritório Mattos Filho, Veiga Filho, Marrey Júnior e Quiroga Advogados)

Rogério Pinto Coelho Amato (Presidente da REBRAJ – Rede Brasileira de Entidades Assistenciais Filantrópicas)

Romeu Trussardi Filho (Membro do Conselho Superior da ACSP)

Waldemar de Oliveira Verdi (Vice Presidente da Associação Comercial de São Paulo)

Projeto e concepção: Oficina de Idéias e Marketing Cultural

Texto e revisão: Lena Texto S/C Ltda.

Projeto gráfico: Neuronía Design

Orientação Técnica: Ministério do Trabalho e Emprego – Vera Olímpia Gonçalves e Margarida Cardoso. Agradecemos também a colaboração de Roseli Piovezan, Marília de Oliveira Silva, Edenilson Campos Mendes, Maria de Lourdes Moure e Terezinha Gomes D'Angelo.

Agradecimentos especiais a Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, do Ministério Público do Trabalho.

Projeto e concepção: Cenise Montevicente – Oficina de Idéias e Marketing Cultural Ltda.

E-mail: odisp@sti.com.br

Texto e revisão: Lena Texto S/C Ltda.

Projeto gráfico: Neuronía Design

M O V I M E N T O

DEGRAU

Desenvolvimento e Geração de Redes

Secretaria Executiva:

Endereço: rua Romilda Margarida Gabriel, 95 • Itaim Bibi
São Paulo • SP • CEP 04530-090

Tel.: 11 3168-0159

Site: www.degrau.org.br

E-mail: secretariaexecutiva@degrau.org.br

O **Movimento Degrau** procura desenvolver e integrar redes já existentes do segundo e terceiro setores, congregando suas lideranças, profissionais e voluntários em torno de valores que se expressam no compartilhamento de ações e conhecimentos. Reconhece e integra iniciativas existentes em prol de uma sociedade inclusiva. O Programa Convivência e Aprendizado no Trabalho é o primeiro empreendimento social do Movimento.

www.degrau.org.br



FACESP

Federação das Associações Comerciais do Estado de São Paulo



ACSP

Associação Comercial de São Paulo



REBRAF

Rede Brasileira de Entidades Assistenciais Filantrópicas