

Programa
Convivência e
Aprendizado
no Trabalho



MANUAL DO EMPREGADOR-EDUCADOR

M O V I M E N T O

DEGRAU

Desenvolvimento e Geração de Redes

SUMÁRIO

A- ESCOLA DO TRABALHO	pág. 3
A.2- A Importância da Aprendizagem no Trabalho	
A.3- O Problema do Desemprego do Jovem	
B- TRABALHADOR APRENDIZ	pág. 5
B.1- Quem pode ser aprendiz.	
C- O PROCESSO DE APRENDIZAGEM	pág. 5
C.1- Como São os Cursos Profissionalizantes	
C.2- Carga Horária	
C.3- Monitoramento	
D- COMO CONTRATAR	pág. 7
D.1- Custo e benefícios	
D.2- Desconto nos encargos	
D.3- Deveres da Empresa	
D.4- Salário	
D.5- Sobre a demissão	
D.6- Convênio com a Instituição de Ensino Profissionalizante	
D.7- Cálculo do número de vagas	
D.8- Contratar sem risco	
D.9- Visita do Auditor Fiscal	
E- EMPRESA EDUCADORA	pág. 12
E.1- Como transformar sua empresa em centro de conhecimento e inclusão social	
E.2- Atribuições do Empregador-Educador	
E.3- Como Receber o Aprendiz na Empresa	
F- PARCERIA COM O PROGRAMA CONVIVÊNCIA E APRENDIZADO NO TRABALHO	pág. 13
F.1- Ação Afirmativa	
F.2- Como é feita a seleção do candidato a aprendiz	
F.3- Como inscrever sua empresa no Programa	
FICHA DE INSCRIÇÃO	pág. 16
MODELOS DE CONTRATO E CONVÊNIO	pág. 18
REGISTRO DE ATIVIDADES DO APRENDIZ	pág. 30
LEGISLAÇÃO	pág. 38



Adolescente da ONG Carpe Diem trabalha como balconista em loja

A- ESCOLA DO TRABALHO

O Programa Convivência e Aprendizado no Trabalho tem como objetivo oferecer aos adolescentes de 14 a 18 anos incompletos uma oportunidade de acesso ao mundo do trabalho por meio da aprendizagem profissionalizante.

É a primeira ação concreta do Movimento Degrau, e uma iniciativa de incentivo à aplicação prática da Lei 10.097, de dezembro de 2000, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho, permitindo a contratação de jovens dessa faixa etária como aprendizes. Antes do advento dessa Lei, apenas os adolescentes de 16 anos completos podiam trabalhar.

A Lei 10.097 tornou obrigatória a contratação de aprendizes pelas empresas de porte médio e grande, em número mínimo de 5% e máximo de 15% do total de empregados do estabelecimento cujas funções exijam formação profissional de nível básico.

No caso das pequenas e micro empresas, o empregador não é obrigado a abrir vagas para aprendizes, mas também o faz porque reconhece a importância de sua participação.

A.1- A IMPORTÂNCIA DA APRENDIZAGEM NO TRABALHO

Na vida do jovem, o trabalho ganha relevância como primeiro processo de inserção formal no mundo adulto. Esse delicado momento de transformação precisa ser visto como algo muito além da formação de mão-de-obra produtiva.

É sobretudo um processo de educação, de aprendizado para a convivência social.

A ética do trabalho e a experiência do primeiro emprego darão ao adolescente fundamentos de auto-afirmação pessoal e social. A esfera do cotidiano do trabalho contribui para despertar nele o conceito de responsabilidade, disciplina, compromisso, respeito à individualidade do outro e às regras de comportamento do grupo.

Daí a preponderância da aprendizagem sobre a produção nesse momento de formação da identidade do adolescente. Nesse processo, propiciar qualificação profissional ao jovem deve ocorrer concomitantemente com o processo educacional. Na escola do trabalho, educação e profissionalização caminham juntas.

A.2- O PROBLEMA DO DESEMPREGO DO JOVEM

Num país com altos indicadores de pobreza e criminalidade como o Brasil, toda uma geração marcada pela desesperança, pela falta de perspectiva e pela ausência de um projeto de futuro vem sendo assediada pelo mundo do crime, o chamado quarto setor, e envolvida por ele.

Entre os presos por seqüestro em São Paulo –só no período que vai do início de 2002 até o final de maio último– 90% estavam desempregados quando cometeram o delito, revela recente pesquisa publicada em um grande jornal paulista. Desses, 75% são jovens, e 44% não tinham antecedentes criminais.

Somente um compromisso de responsabilidade social que amplie o conceito de emprego para uma definição mais ampla, de **trabalho como aprendizado**, de intercâmbio de conhecimentos e experiências e de distribuição mais justa da renda, pode alterar esse quadro que hoje penaliza a sociedade brasileira.

É para este desafio de **inclusão social de jovens** tão vulneráveis que o Programa convoca você, empreendedor, a se transformar em um empregador-educador.

B- TRABALHADOR APRENDIZ

Aprendiz é o adolescente que estuda e trabalha, recebendo, ao mesmo tempo, formação técnica profissionalizante, por meio de um curso teórico, na profissão à qual está se capacitando.

B.1- QUEM PODE SER APRENDIZ

- adolescente entre 14 e 18 anos incompletos.
- cursando a escola regular, se ainda não concluiu o Ensino Fundamental (antigo Primeiro Grau).
- matriculado e freqüentando instituição de ensino profissionalizante conveniada com a empresa.

C- O PROCESSO DE APRENDIZAGEM

A aprendizagem implica teoria e prática compatíveis com o desenvolvimento físico, psíquico moral e social do adolescente, exigindo atividades metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva, do mais fácil ao mais difícil, do mais simples ao mais complexo etc., desenvolvidas de maneira correspondente e complementar, no curso teórico e no ambiente do trabalho. Deve haver alternância entre horas de trabalho prático e horas de aula de curso teórico.

C.1- COMO SÃO OS CURSOS PROFISSIONALIZANTES

- Os cursos são elaborados pela entidade profissionalizante.
- Devem considerar a demanda de vagas oferecidas e estabelecer uma adequação entre o campo teórico e a aprendizagem prática.
- No programa de aprendizagem deve constar o tempo dedicado ao trabalho na empresa e o reservado para atividades teóricas.
- O conteúdo deve ter correspondência com a atividade exercida pelo aprendiz na empresa.
- São ministrados por um instrutor indicado pela instituição de ensino.
- Podem ocorrer dentro da própria empresa, na instituição de ensino ou em outro local apropriado, com instalações físicas que garantam condições de higiene e segurança.

C.2- CARGA HORÁRIA

- A carga horária máxima de trabalho do aprendiz é de até 6 horas diárias (incluindo as horas de aulas teóricas), para os adolescentes que estiverem cursando o Ensino Fundamental.
- Se já estiver cursando o ensino médio (antigo Segundo Grau), embora por lei a carga horária possa chegar a 8 horas diárias (incluídas as horas de aula do curso profissionalizante), recomenda-se que a mesma não ultrapasse as 6 horas diárias, de modo a propiciar ao jovem mais tempo para seu processo de escolarização e para outras atividades importantes em seu desenvolvimento cognitivo e afetivo.
- A alternância entre aulas teóricas e trabalho prático não precisa ser necessariamente diária. A melhor distribuição das horas de aula pela semana fica a cargo da instituição de ensino, levando-se em conta a compatibilidade com o período de atividade prática na empresa em comum acordo com o empregador. As horas de aprendizagem teórica podem, por exemplo, ser agrupadas em um único dia de curso por semana.

C.3- MONITORAMENTO

- Cabe à instituição de ensino monitorar o trabalho do instrutor, acompanhar o desempenho do adolescente, avaliar seu desempenho e certificá-lo com diploma no final do curso. No Programa Convivência e Aprendizado no Trabalho, a instituição de ensino profissionalizante é chamada de "Parceiro Certificador".

D- COMO CONTRATAR

D.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.

D.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.

D.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.

D.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".

D.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.



Adolescentes em aula de desenho técnico na ONG CPA (Centro de Profissionalização para Adolescentes)

D.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 SESCOOP (Serviço Nacional de Aprendizagem no Cooperativismo).

²Para saber mais, ver a Portaria n.º 702 (18/12/2011), que estabelece normas para avaliação da competência das entidades sem fins lucrativos, no anexo "Legislação".

D.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.**

D.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”.

D.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).



Adolescente do curso de mecânica geral na ONG CPA (Centro de Profissionalização para Adolescentes)

E- EMPRESA EDUCADORA

E.1- COMO TRANSFORMAR SUA EMPRESA EM CENTRO DE CONHECIMENTO E INCLUSÃO SOCIAL

A condição peculiar do adolescente como pessoa em desenvolvimento e como sujeito de direitos civis, humanos e sociais requer de seu empregador compreensão, respeito, vontade de ensinar e de aprender.

Encaminhar um adolescente para a profissionalização agrega valor à imagem da empresa junto ao consumidor. E significa:

- Abrir uma via de mão dupla: ensinar e aprender ao mesmo tempo.
- Promover os direitos elementares de cidadania dos adolescentes, dando-lhes uma oportunidade de participação social.
- Investir no futuro da própria empresa, formando mão-de-obra qualificada.
- Participar de uma rede de empreendedores sociais, visando a uma profunda transformação humanista dentro e fora das empresas.
- Criar nos cidadãos uma consciência do poder de realização de uma sociedade democrática e responsável.
- Combater a utilização da mão-de-obra adolescente pelo mundo do crime.

E.2- ATRIBUIÇÕES DO EMPREGADOR-EDUCADOR

- Colaborar para o enfrentamento do desafio brasileiro atual: a inclusão social, a superação da desigualdade e da pobreza.
- Ajudar o jovem a transformar sua realidade pessoal e social.
- Ser ao mesmo tempo um orientador profissional e um educador interessado em transmitir experiência e valores de civilidade, direitos e deveres.
- Contribuir para a criação de políticas eficazes de educação e formação profissional que capacitem as novas gerações.
- Praticar uma ação efetiva de responsabilidade social.

E.3- COMO RECEBER O APRENDIZ NA EMPRESA

- Compreender que o adolescente é um ser em formação.
- Ajudá-lo a desenvolver o autoconhecimento, percebendo seus interesses e habilidades, suas potencialidades e limitações.
- Mobilizar funcionários mais experientes para a tarefa de orientar o aprendiz no trabalho, propiciando o intercâmbio de conhecimento, método, disciplina respeito e interesse por um futuro melhor.
- Manter atitude de coerência na relação com o jovem.
- Valorizar, apoiar, reforçar o que foi bem feito.
- Ajudar o aprendiz a fazer, estimulando-o para o aprimoramento.
- Acreditar na capacidade do jovem de identificar suas próprias falhas e de corrigi-las.
- Relacionar seu aprendizado na empresa com os conteúdos de sua vivência na escola.

F- PARCERIA COM O PROGRAMA CONVIVÊNCIA E APRENDIZADO NO TRABALHO

O empregador-educador não está sozinho na tarefa de incluir aprendizes no mundo do trabalho. O Programa Convivência e Aprendizado no Trabalho, por meio dos Conselhos do Degrau, presta todos os esclarecimentos e dá todo o apoio necessário à participação dos empreendedores.

O Conselho do Degrau é uma instância deliberativa em nível local, responsável por tomar as decisões necessárias ao bom funcionamento do Programa, de acordo com os princípios e propósitos do mesmo. É um órgão colegiado, formado por várias pessoas, todas **voluntárias**. É presidido por um coordenador indicado pelas instituições que apoiam o Programa em cada cidade ou bairro, e composto por representantes de diversos setores da sociedade civil.

F.1- AÇÃO AFIRMATIVA

O Programa tem especial preocupação com a inclusão da parcela mais vulnerável dos adolescentes na faixa etária dos 14 aos 18 anos: aqueles que sofrem discriminação social, racial ou por deficiência física, sensorial e mental.

Na tentativa de reverter esse processo de marginalização, cabe ao Conselho do Degrau escolher, entre seus membros, um Agente de Ação Afirmativa, responsável por identificar os grupos de adolescentes mais ameaçados de exclusão e, entre os empregadores, aqueles interessados ou mais aptos a se comprometerem com os processos de inclusão que exigem maior tolerância, disponibilidade e capacidade de enfrentar desafios.

ATENÇÃO:

Embora a vaga disponibilizada pelo empregador para um aprendiz portador de deficiência física não conte para a cota obrigatória de vagas para deficientes, conforme estipula a Lei nº 8.213/91, cria condições para a empresa, no futuro, ter mão de obra qualificada nesse grupo de trabalhadores, para completar sua cota com profissionais qualificados.

No Brasil, as cotas de vagas para pessoas portadoras de deficiências foram definidas por esta lei, que em 1991, entrou em vigor com o decreto nº 3.298, de 1999. Ela determina que as empresas com mais cem empregados contratem portadores de deficiência, segundo as seguintes cotas:

- De 100 a 200 empregados, 2%;
- De 201 a 500 empregados, 3%;
- De 501 a 1.000, 4%;
- Acima de 1.000 funcionários, 5%.

Se você é um empreendedor interessado a contratar adolescentes portadores de deficiência, basta procurar o Agente de Ação Afirmativa do Conselho do Degrau de sua cidade ou bairro.

F.2- COMO É FEITA A SELEÇÃO DO CANDIDATO A APRENDIZ

Os Conselhos do Degrau têm um grupo de trabalho encarregado de receber e sistematizar as inscrições dos adolescentes, entrevistá-los e indicar sempre mais de um para cada vaga. Os candidatos serão encaminhados para entrevista junto ao empregador (ou ao RH das empresas, quando houver), que decidirá qual candidato ocupará a vaga. Os demais serão encaminhados para outra vaga ou aguardarão chamada.

F.3- COMO INSCREVER SUA EMPRESA NO PROGRAMA

Para contratar um aprendiz pelo Programa Convivência e Aprendizado no Trabalho:

1. Preencher a ficha de cadastro da empresa e encaminhá-la ao Conselho de sua cidade, devidamente preenchida, assinada e carimbada.

2. A ficha também pode ser preenchida e enviada via Internet, através do site www.degrau.org.br

3. Se preferir, o empreendedor pode deixar o preenchimento da ficha por conta de seu contador. Para isso, basta acessar, no mesmo site, o link Carta aos Empreendedores, do qual constam todas as informações necessárias para seu contador se inteirar da contratação de aprendizes.

4. Recebida a ficha de inscrição, o Degrau procede ao processo seletivo dos candidatos à (s) vaga (s), sempre levando em consideração o perfil do aprendiz descrito pelo empreendedor e o tipo de vaga oferecida.

Os empregadores-educadores que contratarem adolescentes por meio do Programa Convivência e Aprendizado no Trabalho receberão certificado e selo de participação do Movimento Degrau.

ONDE SE INSCREVER

Na Associação Comercial de sua cidade ou pela Internet
Endereço eletrônico (site): www.degrau.org.br

Para mais informações:

Programa Convivência e Aprendizado no Trabalho/
Secretaria Executiva
Endereço: Rua Romilda Margarida Gabriel, 95 –
Itaim Bibi
CEP: 04530-090 – São Paulo SP
Tel.: 11 3168-0159
E-mail: secretariaexecutiva@degrau.org.br

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 _____

MODELOS DE CONTRATO E CONVÊNIO

**CONTRATO Nº1
APRENDIZES CONTRATADOS PELA EMPRESA**

**CONTRATO Nº2
APRENDIZES CONTRATADOS PELA ENTIDADE CERTIFICADORA**

**CONTRATO Nº3
CONVÊNIO ENTRE EMPRESA E ENTIDADE CERTIFICADORA**

MODELO DE CONTRATO Nº 1

APRENDIZES CONTRATADOS PELA EMPRESA

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 a 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

MODELO DE CONTRATO Nº 2 APRENDIZES CONTRATADOS PELA ENTIDADE CERTIFICADORA

A PRIMEIRA CONVENENTE (Empresa):

A SEGUNDA CONVENENTE (Entidade Certificadora/Instituição profissionalizante):

Firmam o presente convênio para promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos adolescentes assistidos pela Segunda Convenente.

Cláusula 1ª: 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 menor 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 menor, e se destinam à formalização das condições necessárias para a realização do Programa Convivência e Aprendizado no Trabalho, parceria entre empresas e instituições sociais visando a inclusão social de jovens entre 14 e 18 anos, através da formação técnico-profissional metódica, profissionalização e inserção no mundo do trabalho.

Cláusula 2ª: 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 3ª : Cabe à Primeira Convenente, na consecução dos objetivos desse instrumento:

- a) proporcionar ao adolescente formação técnico-profissional metódica, propiciando atividades práticas em articulação e complementaridade com as atividades teóricas ministradas pela Segunda Convenente, 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 menor, 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 Nº 26 de 20 de dezembro de 2001 da Secretaria de Inspeção do Trabalho e a Portaria Nº 20 do Ministério do Trabalho, visando propiciar ao adolescente aprendiz o exercício qualificado de profissões existentes em sua organização;
- b) disponibilizar vagas para a colocação de 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;

- c) receber, acompanhar, orientar, esclarecer e estimular o adolescente durante o processo de aquisição de conhecimento prático;
- d) participar da formação teórica quando houver solicitação da Segunda Convenente (aulas, palestras e visitas);
- e) colaborar com o monitoramento e avaliação do programa;
- f) garantir que o processo de transmissão de conhecimentos se faça por etapas metodicamente organizadas, do mais simples para o mais complexo;
- g) realizar o processo seletivo do adolescente ao ingressar no Programa de Convivência e Aprendizagem no Trabalho, informando à Segunda Convenente a relação dos aprovados;
- h) substituir os adolescentes integrantes do Programa a qualquer tempo, o que deverá se justificar nas seguintes situações:
 - completar 17 anos e 11 meses;
 - reincidência de faltas injustificadas;
 - inadaptação do adolescente assistido às atividades de iniciação ao trabalho;
 - frequência 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;
- i) comunicar à Segunda Convenente os motivos que ensejaram o pedido de substituição do adolescente assistido;
- j) fiscalizar a matrícula e frequência escolar daqueles aprendizes que não tiverem concluído o ensino obrigatório;
- k) avaliar na prática o desenvolvimento do aprendiz quanto às disciplinas teóricas ministradas pela Segunda Convenente;
- l) 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;
- m) 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;
- n) apurar e informar a Segunda Convenente a frequência 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;
- o) a Primeira Convenente obriga-se a encaminhar à Segunda Convenente, até o primeiro dia útil bancário de cada mês, a somatória dos seguintes valores correspondentes a cada adolescente assistido:
 - Remuneração do adolescente atendido com jornada de () horas semanais, proporcional ao período de execução das atividades no mês;
 - Encargos Sociais (% sobre a remuneração);
 - Férias, abono pecuniário e 13º proporcionais ao período de execução das atividades de iniciação ao

trabalho (% sobre a remuneração);

- PIS (% sobre a remuneração);
- Demais obrigações trabalhistas a cargo da Segunda Convenente (% sobre a remuneração);
- Taxa de Administração de (%) sobre a remuneração do adolescente atendido;
- Rever os percentuais destinados às provisões quando houver incidência de abonos estabelecidos pela legislação sobre o salário, ou sempre que comprovado pela Segunda Convenente a insuficiência dos mesmos para cobertura a que se destinam,;
- O pagamento das parcelas constantes desta cláusula estará condicionado ao encaminhamento pela Segunda Convenente, até o dia () do mês subsequente ao desenvolvimento das atividades de iniciação ao trabalho pelo adolescente assistido, cópia das guias autenticadas, referentes ao recolhimento dos encargos sociais e demais obrigações previstas na legislação trabalhista e previdenciária em vigor, como FGTS, entre outras;

Cláusula 4ª: Cabe à Segunda Convenente, na consecução dos objetivos desse instrumento:

a) assegurar ao adolescente os seguintes direitos e benefícios:

- Assegurar uma remuneração com base no salário mínimo/hora equivalente a 1/220 do salário mínimo em vigor multiplicado pelo número de horas trabalhadas no mês, em atividades teóricas e práticas;
- Assegurar 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);
- Assegurar 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.
 - Conceder Vale Transporte necessário 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 .
- Conceder ao adolescente aprendiz 30 dias de férias por ano, 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;
- Proceder ao registro e anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS);

b) manter programa de aprendizagem definindo os objetivos do curso, seus conteúdos e a carga horária prevista;

c) 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;

d) estruturar seus programas de aprendizagem, contemplando os requisitos da Portaria nº 702 de 18 de dezembro de 2001, do Ministério do Trabalho;

e) prestar à Primeira Convenente 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 aprendizes portadores de deficiência, de modo a viabilizar seu processo de inserção no trabalho;

f) selecionar e contratar instrutores;

g) executar os programas de aprendizagem, ministrando os conteúdos teóricos, orientando e supervisionando a execução das atividades práticas no âmbito da Primeira Convenente;

- h) garantir a articulação e complementaridade entre a aprendizagem teórica e prática;
- i) avaliar o processo de aprendizagem;
- j) fiscalizar a matrícula e frequência escolar daqueles aprendizes que não tiverem concluído o ensino obrigatório;
- k) 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;
- l) 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;
- m) adequar a profissionalização às necessidades do mundo do trabalho e das perspectivas de inserção efetiva;
- n) fornecer aos Aprendizes certificado definindo as competências, os conteúdos e as habilidades adquiridas durante o processo de profissionalização.

Cláusula 5ª: O presente convênio terá a duração de anos, a partir da data de sua assinatura, podendo ser prorrogado mediante a emissão de Termo Aditivo, ou ser denunciado a qualquer tempo, por qualquer uma das Convenientes, 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 Segunda Conveniente 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 4ª "a" .

Cláusula 6ª: As partes elegem o Foro da Comarca de, 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 3 vias, para que produza seus efeitos legais a partir da sua assinatura.

São Paulo, de de 2002

Primeira Conveniente

Segunda Conveniente

MODELO DE CONTRATO Nº 3 CONVÊNIO ENTRE EMPRESA E ENTIDADE CERTIFICADORA

A PRIMEIRA CONVENENTE (Empresa):

A SEGUNDA CONVENENTE (Entidade certificadora/Instituição profissionalizante):

Firmam o presente convênio para promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos adolescentes assistidos pela Segunda Convenente.

Cláusula 1ª: 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 menor 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 menor, e se destinam à formalização das condições necessárias para a realização do Programa Convivência e Aprendizado no Trabalho, parceria entre empresas e instituições sociais visando a inclusão social de jovens entre 14 e 18 anos, através da formação técnico-profissional metódica, profissionalização e inserção no mundo do trabalho.

Cláusula 2ª: 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 3ª : Cabe à Primeira Convenente, na consecução dos objetivos desse instrumento:

- a) proporcionar ao adolescente formação técnico-profissional metódica, propiciando atividades práticas em articulação e complementaridade com as atividades teóricas ministradas pela Segunda Convenente, 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 menor, 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 Nº 26 de 20 de dezembro de 2001 da Secretaria de Inspeção do Trabalho e a Portaria Nº 20 do Ministério do Trabalho, visando propiciar ao adolescente aprendiz o exercício qualificado de profissões existentes em sua organização;
- b) disponibilizar vagas para a colocação de 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 e outros;

- c) receber, acompanhar, orientar, esclarecer e estimular o adolescente durante o processo de aquisição de conhecimento prático;
- d) participar da formação teórica quando houver solicitação da Segunda Conveniente (aulas, palestras e visitas);
- e) colaborar com o monitoramento e avaliação do programa;
- f) garantir que o processo de transmissão de conhecimentos se faça por etapas organizadas, do mais simples para o mais complexo;
- g) realizar o processo seletivo do adolescente ao ingressar no Programa de Iniciação ao Trabalho, informando à Segunda Conveniente a relação dos aprovados;
- h) substituir os adolescentes integrantes do Programa a qualquer tempo, o que deverá se justificar nas seguintes situações:
- completar 17 anos e 11 meses;
 - reincidência de faltas injustificadas;
 - inadaptação do adolescente assistido às atividades de iniciação ao trabalho;
 - frequência 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;
- i) comunicar à Segunda Conveniente os motivos que ensejaram o pedido de substituição do adolescente assistido;
- j) assegurar ao adolescente os seguintes direitos e benefícios, além de outros oriundos do contrato de trabalho especial de aprendizagem:
- Assegurar uma remuneração com base no salário mínimo/hora equivalente a 1/220 do salário mínimo em vigor multiplicado pelo número de horas trabalhadas no mês, em atividades teóricas e práticas .
 - Assegurar 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);
 - Assegurar 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;
 - Conceder ao adolescente aprendiz 30 dias de férias por ano, que será remunerada com acréscimo de 1/3 constitucional e coincidentes com seu período de férias escolares;
 - Conceder Vale Transporte necessários 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 .
 - 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;
 - Proceder ao registro e anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS);
- k) fiscalizar a matrícula e frequência escolar daqueles aprendizes que não tiverem concluído o ensino obrigatório;

- l) avaliar na prática o desenvolvimento do aprendiz quanto às disciplinas ministradas pela Segunda Convenente;
- m) 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;
- n) 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.

Cláusula 4ª: Cabe à Segunda Convenente, na consecução dos objetivos desse instrumento:

- a) manter programa de aprendizagem definindo os objetivos do curso, seus conteúdos e a carga horária prevista;
- b) 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;
- c) estruturar os cursos teóricos, contemplando os requisitos da Portaria nº 702 de 18 de dezembro de 2001, do Ministério do Trabalho e Emprego;
- d) prestar à Primeira Convenente a orientação, o apoio, a supervisão e a ajuda técnica, entre outros elementos, necessários à compensação das limitações funcionais motoras, sensoriais e mentais de aprendizes portadores de deficiência, de modo a viabilizar seu processo de inserção no trabalho;
- e) selecionar e contratar instrutores;
- f) executar os programas de aprendizagem, ministrando os conteúdos teóricos, orientando e supervisionando a execução das atividades práticas no âmbito da Primeira Convenente;
- g) garantir a articulação e complementaridade entre a aprendizagem teórica e prática;
- h) avaliar o processo de aprendizagem;
- i) fiscalizar a matrícula e frequência escolar daqueles aprendizes que não tiverem concluído o ensino obrigatório;
- j) 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;
- k) 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 regular de ensino;
- l) Adequar a profissionalização às necessidades do mundo do trabalho e das perspectivas de inserção efetiva;
- m) Fornecer aos Aprendizes certificado definindo as competências, os conteúdos e as habilidades adquiridas durante o processo de profissionalização.

REGISTRO DE ATIVIDADES DO APRENDIZ

Caro empreendedor.

Este espaço é reservado para o registro das atividades do aprendiz na empresa, o desenvolvimento de seu processo de aprendizado no trabalho, etapa por etapa, os progressos obtidos e as dificuldades observadas.

A avaliação será realizada por meio do formulário anexo (também encontrado no site do Degrau, www.degrau.org.br) e pode ser aplicada em período que o empreendedor decidir. O período bimestral é interessante por permitir correções durante o processo de aprendizagem profissionalizante e por coincidir com as avaliações da escola do adolescente.

Também há uma ficha para sua auto-avaliação. É uma oportunidade para você assumir uma postura crítica em relação a sua participação na formação profissional de adolescentes.

Fichas para avaliação da escola do aprendiz e da instituição de ensino profissionalizante também estão incluídas. Elas podem ser encontradas no site do Degrau. Depois de encaminhadas à escola e à instituição para preenchimento, sugerimos que sejam arquivadas pela empresa.

O Registro de Atividades é um instrumento valioso de documentação para posterior avaliação geral da empresa e do Programa Convivência e Aprendizado no Trabalho.

FICHA DE IDENTIFICAÇÃO DO APRENDIZ

(para ser atualizada sempre que necessário)

Nome da empresa: _____

Nome do aprendiz: _____

Espaço para foto do aprendiz
com o empregador-educador:

Data de nascimento: _____

Endereço: _____

Escolaridade: _____ () Cursando () Concluído

Atividade em que está sendo capacitado: _____

Data de admissão: _____

Carga horária (total de horas por dia): _____

Salário Mensal: _____

Curso de aprendizagem profissionalizante

Nome da instituição de ensino: _____

Nome do instrutor: _____

Carga horária (total de horas e como são distribuídas): _____

Orientador do Aprendiz na empresa:

Nome: _____

Cargo: _____

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO PARA A EMPRESA

1. O primeiro contato do adolescente com a empresa foi de:

- Medo
- Timidez
- Desenvoltura
- Um pouco de cada coisa

2. Quanto às tarefas que lhe foram ensinadas, o aprendiz aprendeu:

- Lentamente
- Rapidamente
- No tempo normal

3. Demonstrou entusiasmo pelas tarefas?

- Pouco
- Muito
- Médio

4. Se as tarefas atribuídas a ele foram variadas, diga o quanto:

- Muito variadas
- Pouco variadas
- Sempre a mesma tarefa

5. O aprendiz cumpriu o horário de trabalho?

- Sempre
- Nem sempre
- Descumpriu uma vez ou outra

6. O aprendiz faltou ao trabalho? _____ Quantas vezes? _____

Justificou a ausência? _____ De que modo? _____

Recebeu orientação sobre como deveria fazer quando faltasse? _____

7. O adolescente foi advertido alguma vez?

- Sim Não

8. Se a resposta anterior foi afirmativa, diga o motivo da advertência:

9. O adolescente se relacionou bem com o orientador na empresa?

- Sim Não

Em caso de resposta negativa, explique o problema: _____

Se o relacionamento foi positivo, qual aspecto dele você gostaria de relatar?

10. O aprendiz tem atendido as expectativas da empresa?

Sim Não Mais ou menos

11. Demonstrou capacidade para se relacionar em grupo?

Sim Não Mais ou menos

12. Como classificar sua apresentação e higiene pessoal:

Muito Boa Boa Média Ruim

Se você assinalou as alternativas "média" ou "ruim", o que sugere para ajudar o jovem a melhorar a auto-estima e o auto-respeito, que se expressa também na empresa?

13. Que habilidades o aprendiz adquiriu neste período? _____

14. O que a empresa aprendeu com o jovem? Que sugestões, conhecimentos novos e dicas ele trouxe para a empresa?

FICHA DE AUTO-AVALIAÇÃO DO EMPREENDEDOR:

Acertos: _____

Dificuldades: _____

O que você aprendeu com a experiência?

Grau de satisfação com o Programa:

- Satisfatório
 Pouco satisfatório
 Insuficiente

Sugestões para aprimoramento do Programa:

FORMULÁRIO PARA AVALIAÇÃO BIMESTRAL DA ESCOLA

Nome da Escola: _____

Nome do Aluno: _____

Série que está cursando: _____

Frequência no bimestre: _____

Notas: _____

Observações gerais sobre as notas do aluno que trabalha como aprendiz:

Observou rendimento do aluno em:

Atitude/desenvoltura () Sim () Não () Mais ou menos

Verbalização/domínio da linguagem oral () Sim () Não () Mais ou menos

Escrita () Sim () Não () Mais ou menos

Raciocínio Lógico () Sim () Não () Mais ou menos

Apresentou progresso em algum aspecto específico? _____

Apresentou dificuldades em algum aspecto? _____

Como a empresa poderia estimular o aprendiz para que as dificuldades escolares sejam enfrentadas? Convidar voluntários dentro da empresa para dar aulas de apoio escolar seria uma idéia?

Responsável da Escola pela avaliação:

Nome: _____

Cargo: _____

FORMULÁRIO PARA AVALIAÇÃO DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO PROFISSIONALIZANTE

Nome da Instituição: _____

Nome do Aluno: _____

Curso que frequenta: _____

Carga horária: _____

Frequência no bimestre: _____

Rendimento no curso: _____

Conteúdo teórico: _____

Atividades práticas definidas correspondentes ao curso teórico: _____

Observações gerais: _____

FORMULÁRIO DE DESLIGAMENTO DO APRENDIZ

Nome da empresa: _____

Nome do aprendiz: _____

Ocupação em que está sendo capacitado: _____

Curso de aprendizagem profissionalizante _____

Nome da instituição de ensino: _____

Data de admissão: _____

Período de contrato:

Início: _____

Final: _____

Férias: _____

Detalhamento de licenças:

Período: _____

Motivo:

gravidez parto puerpério

doenças

Acidente fora do trabalho Acidente no ambiente de trabalho

Outros

Detalhamento do Desligamento do Aprendiz (motivos)



LEGISLAÇÃO

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 frequência 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 frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. " (AC)*

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

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

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

* AC = Acréscimo

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

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

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

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

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

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

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

VERA OLÍMPIA GONÇALVES

Secretária de Inspeção do Trabalho

JUAREZ CORREIA BARROS JÚNIOR

Diretor do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho

ANEXO I

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

1. trabalhos de afiação de ferramentas e instrumentos metálicos em afiadora, rebolo ou esmeril, sem proteção coletiva contra partículas volantes

2. trabalhos de direção de veículos automotores e direção, operação, manutenção ou limpeza de máquinas ou equipamentos, quando motorizados e em movimento, a saber: tratores e máquinas agrícolas, máquinas de laminação, forja e de corte de metais, máquinas de padaria como misturadores e cilindros de massa, máquinas de fatiar, máquinas em trabalhos com madeira, serras circulares, serras de fita e guilhotinas, esmeris, moinhos, cortadores e misturadores, equipamentos em fábricas de papel, guindastes ou outros similares, sendo permitido o trabalho em veículos, máquinas ou equipamentos parados, quando possuírem sistema que impeça o seu acionamento acidental

3. trabalhos na construção civil ou pesada

4. trabalhos em cantarias ou no preparo de cascalho

5. trabalhos na lixa nas fábricas de chapéu ou feltro

6. trabalhos de jateamento em geral, exceto em processos enclausurados

7. trabalhos de douração, prateação, niquelação, galvanoplastia, anodização de alumínio, banhos metálicos ou com desprendimento de fumos metálicos

8. trabalhos na operação industrial de reciclagem de papel, plástico ou metal

9. trabalhos no preparo de plumas ou crinas

10. trabalhos com utilização de instrumentos ou ferramentas de uso industrial ou agrícola com riscos de perfurações e cortes, sem proteção capaz de controlar o risco

11. trabalhos no plantio, com exceção da limpeza, nivelamento de solo e desbrote; na colheita, beneficiamento ou industrialização do fumo

12. trabalhos em fundições em geral

13. trabalhos no plantio, colheita, beneficiamento ou industrialização do sisal

14. trabalhos em tecelagem

15. trabalhos na coleta, seleção ou beneficiamento de lixo

16. trabalhos no manuseio ou aplicação de produtos químicos de uso agrícola ou veterinário, incluindo limpeza de equipamentos, descontaminação, disposição ou retorno de recipientes vazios

17. trabalhos na extração ou beneficiamento de mármore, granitos, pedras preciosas, semi-preciosas ou outros bens minerais

18. trabalhos de lavagem ou lubrificação de veículos automotores em que se utilizem solventes orgânicos ou inorgânicos, óleo diesel, desengraxantes ácidos ou básicos ou outros produtos derivados de óleos minerais

19. trabalhos com exposição a ruído contínuo ou intermitente, acima do nível de ação previsto na legislação pertinente em vigor, ou a ruído de impacto

20. trabalhos com exposição a radiações ionizantes
21. trabalhos que exijam mergulho
22. trabalhos em condições hiperbáricas
23. trabalhos em atividades industriais com exposição a radiações não-ionizantes (microondas, ultravioleta ou laser)
24. trabalhos com exposição ou manuseio de 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 alto-fornos
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 frequentemente

71. trabalhos em espaços confinados

72. trabalhos no interior ou junto a silos de estocagem de forragem ou grãos com atmosferas tóxicas, explosivas ou com deficiência de oxigênio

73. trabalhos em alturas superiores a 2,0 (dois) metros

74. trabalhos com exposição a vibrações localizadas ou de corpo inteiro

75. trabalhos como sinalizador na aplicação aérea de produtos ou defensivos agrícolas

76. trabalhos de desmonte ou demolição de navios e embarcações em geral

77. trabalhos em porão ou convés de navio

78. trabalhos no beneficiamento da castanha de caju

79. trabalhos na colheita de cítricos ou de algodão

80. trabalhos em manguezais ou lamaçais

81. trabalhos no plantio, colheita, beneficiamento ou industrialização da cana-de-açúcar

PORTARIA Nº 04, DE 21 DE MARÇO DE 2002

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

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, aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, resolvem:

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

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

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

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

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

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

VERA OLÍMPIA GONÇALVES
Secretária de Inspeção do Trabalho

JUAREZ CORREIA DE BARROS JÚNIOR
Diretor do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho

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

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

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 26, DE 20 DE DEZEMBRO DE 2001

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

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. 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 atendendo 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 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. 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.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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Publicada no Diário Oficial da União nº 245, de 27 de dezembro de 2001, Seção 1.

CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE - CONANDA

RESOLUÇÃO N.º 74 DE 13 DE SETEMBRO DE 2001

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

O Presidente do Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente - CONANDA, no uso de suas atribuições legais estabelecidas na Lei n.º 8.242, de 12 de outubro de 1991, e

Considerando que o artigo 430 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, alterado pela Lei 10.097, de 19 de dezembro de 2000, estabelece que, na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por Escolas Técnicas de Educação e entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional;

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

Resolve:

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

I - Proceder ao registro específico das entidades não-governamentais como entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, nos termos do artigo 91, caput, do Estatuto da Criança e do Adolescente;

II - Comunicar o registro da entidade ao Conselho Tutelar, à autoridade judiciária e à unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego com jurisdição na respectiva localidade;

III - Proceder ao mapeamento das entidades sem fins lucrativos que façam a intermediação do trabalho de adolescentes, promovam o trabalho educativo e ofereçam cursos de profissionalização e aprendizagem, contendo:

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláudio Augusto Vieira da Silva
Presidente

DECRETO N.º 2.208, DE 17 DE ABRIL DE 1997

(Publicado no Diário Oficial de 18 de abril de 1997/Seção 1)

Regulamenta o § 2º do art.36 e os arts. 39 a 42 da Lei n.º 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. 1º 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 e atualizar o trabalhador em seus conhecimentos tecnológicos;

IV - qualificar, reprofissionalizar e atualizar jovens e adultos trabalhadores, com qualquer nível de escolaridade, visando a sua inserção e melhor desempenho no exercício do trabalho.

Art.2º A educação profissional será desenvolvida em articulação 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. 3º A educação profissional compreende os seguintes níveis:

I - básico: destinado à qualificação, requalificação e reprofissionalização de trabalhos, independentes de escolaridade prévia;

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

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

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

Art. 5º A educação profissional de nível técnico terá organização curricular própria e independente do ensino médio, podendo ser oferecida de forma concomitante ou seqüencial 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. 6º 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;

§1º Poderão ser implementados currículos experimentais, não contemplados nas diretrizes curriculares nacionais, desde que previamente aprovados pelo sistema de ensino competente.

§2º 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. 7º 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 atualização 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. 8º Os currículos do ensino técnico serão estruturados em disciplinas, que poderão ser agrupadas sob a forma de módulos.

§1º 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.

§2º Poderá haver aproveitamento de estudos de disciplinas ou módulos cursados em uma habilitação específica para obtenção de habilitação diversa.

§3º 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.

§4º 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. 9º 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. 10º 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. 11º 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. 12º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

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

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO
Paulo Renato Souza

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
NOTA TÉCNICA N.º 52/COPEs/DEFIT

Brasília, 29 de maio de 2002.

ASSUNTO: Retificação da Nota Técnica n.º 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.º 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.º 52, que tem por objeto retificar a Nota Técnica n.º 47, ambas da COPEs.

A Nota Técnica n.º 47 admite que o salário mínimo hora, fixado pela Medida Provisória n.º 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:

<u>Dias do Mês</u>	<u>Dias da Semana</u>	<u>Quantidade de Semanas</u>
31 dias		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

"1. 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.º de horas trabalhadas por semana x n.º 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:

$$\frac{0,91 \times \text{n.º de horas trabalhadas por semana} \times \text{n.º de semanas do mês}}{6} \times 7$$

simplificando, temos:

$$\frac{0,91 \times 7}{6} \times \text{n.º de horas trabalhadas por semana} \times \text{n.º de semanas no mês}$$

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

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

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

$$1,0616 \times 30 \text{ (n.º de horas trabalhadas na semana)} \times 4,428571 \text{ (n.º de semanas no mês)}$$

$$1,0616 \times 30 \times 4,428571 = \text{R\$ } 141,05$$

QUESITO 2

"2. O aprendiz trabalha 4 horas diárias na empresa e 3 vezes por semana, durante 2 horas, frequenta 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:

$$1,0616 \times \text{n.º de horas trabalhadas por semana} \times \text{n.º de semanas no mês}$$

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:
 $1,0616 \times 33 \times 4,428571 = \text{R\$ } 155,15$

II) Jornada semanal de 29 horas
 $1,0616 \times 29 \times 4,428571 = \text{R\$ } 136,34$

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

I) $1,0616 \times 33 \times 4,285714 = \text{R\$ } 150,15$

II) $1,0616 \times 29 \times 4,285714 = \text{R\$ } 131,95$

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 §1º 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 obstaría 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 subsequente 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 priori* no programa de aprendizagem). Destaque-se que, na Segunda hipótese, quando o aprendiz tem jornada de oito horas, o §1º 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.

À consideração superior.

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.

Gláuber Maciel Santos

Coordenador de Projetos Especiais

ARTIGOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

· Artigo 7º Inciso XXXIII

Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz;

· Artigo 227 Parágrafo 3º

I - idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7.º, XXXIII;

II - garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;

III - garantia de acesso do trabalhador adolescente à escola.

ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE, LEI 8.069, DE 13 DE JULHO DE 1990 **CAPÍTULO V - DO DIREITO À PROFISSIONALIZAÇÃO E À PROTEÇÃO NO TRABALHO**

Art. 60 - É proibido qualquer trabalho a menores de 14 (quatorze) anos de idade, salvo na condição de aprendiz.

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

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

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

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

II - atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente;

III - horário especial para o exercício das atividades.

Art. 64 - Ao adolescente até 14 (quatorze) anos de idade é assegurada bolsa de aprendizagem.

Art. 65 - Ao adolescente aprendiz, maior de 14 (quatorze) anos, são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários.

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

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

I - noturno, realizado entre as 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.

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

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

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

I - respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;

II - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

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.

Fotos: Fabio Correa

Projeto gráfico: Neuronía Design

Na capa: Instrutor e aluno em aula de eletro-eletrônica na ONG CPA (Centro de Profissionalização para Adolescentes)

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

CONSELHO GESTOR

Presidente

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

Conselheiros

Adilson 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 REBRAAF – 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)



FACESP

Federação das Associações Comerciais
do Estado de São Paulo



ACSP

Associação Comercial de São Paulo



REBRAAF

Rede Brasileira de Entidades
Assistenciais Filantrópicas