

CARLA PINHEIRO DE CASTRO

A LEI DO APRENDIZ E A INCLUSÃO DE JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA
SÃO PAULO
2007

CARLA PINHEIRO DE CASTRO

A LEI DO APRENDIZ E A INCLUSÃO DE JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para a aprovação na Habilitação de Administração Escolar do Curso de Pedagogia da Faculdade de Educação na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, sob a orientação da Profa. Ms. Ana Maria Di Grado Hessel.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA
SÃO PAULO
2007

Carla Pinheiro de Castro

A LEI DO APRENDIZ E A INCLUSÃO DE JOVENS NO MERCADO DE
TRABALHO

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. _____

Prof. Dr. _____

Prof. Dr. _____

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha nonna Nives Oggi de Oliveira (1923 † 2003) a quem sempre admirei e amei pela bondade, alegria, inteligência e coragem. Aos dezesseis anos comentei com ela sobre minha angústia por ainda não ter escolhido que faculdade fazer. Com toda sua sabedoria disse-me que independente do curso que escolhesse, seria uma profissional de sucesso. Infelizmente minha nonna não pôde estar comigo fisicamente quando passei no vestibular para o curso de Pedagogia da PUC-SP, mas um dia antes ela já havia me dado a grande notícia em um lindo e inesquecível sonho.

“Nonna, independente de onde estiver continue olhando por mim, pois sei que assim, serei uma profissional de sucesso. Saudades”.

Dedico este trabalho também a minha pequena, mas grande família. Aos meus pais, pessoas que mais amo na vida, obrigada por toda a atenção, carinho, amizade, dedicação, amor e paciência prestados nesses quatro anos. Vocês são meu alicerce, meus melhores amigos, minha fonte de inspiração, a certeza de que a generosidade existe no mundo. É um inestimável prazer ter vocês como pai e mãe. À minha irmã Fernanda, gostaria de agradecer pelo companheirismo, pela compreensão, pelo apoio, pela amizade e pela ternura.

Sem a minha família eu perderia a minha própria identidade e posso arriscar em dizer: É a melhor família do mundo. Vocês realizam meus sonhos, me fazem sorrir, me ensinaram a amar, me mostraram a beleza da vida. Amo vocês. Obrigado por acreditarem em mim.

Carla

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer a Deus pela saúde, família e pela oportunidade de viver.

Agradeço às minhas queridas amigas de longos e divertidos quatro anos de PUC, pela amizade, pelo companheirismo, pela confiança, pela atenção. Obrigada por tornarem esses anos inesquecíveis e saibam que nunca esquecerei vocês. Um grande abraço a: Lara Oliva, Nathalia Zoli, Daniela Della Rosa, Bruna Marconi e Carolina Burd.

A todos da All Brazil, agradeço pela preocupação, participação e sugestões. Toda minha gratidão às minhas companheiras de trabalho da All Brazil, pela paciência e imensurável apoio que me prestaram durante a elaboração deste trabalho. A toda equipe do CAMP Jabaquara, obrigada pela enorme ajuda e interesse em minha pesquisa. Agradeço também aos queridos e simpáticos aprendizes da All Brazil que me inspiraram e fizeram com que este trabalho tivesse um sentido.

Agradeço aos meus tios Paulo Castro e Rosanna e primos Bruno e Bianca pelo carinho, aos tios Paulo Fernando e Cristina e primas Ana Carolina e Barbara pela inspiração, aos meus queridos amigos Carlos Amodeo, Adriana, Letícia, Catharina e Caio pela preocupação e alegria que me deu força para nunca desistir. Aos meus avós Pinheiro e Neta pelo eterno amor e confiança.

E a toda minha família, amigas e amigos um muito obrigada, sem o apoio de vocês provavelmente eu não concluiria este curso com toda a coragem e confiança para enfrentar o destino que me espera.

Não posso esquecer de agradecer o apoio, dedicação e paciência da minha Profa. Orientadora Ana Maria Di Grado Hessel.

Obrigada a todos do fundo do meu coração.

Carla

RESUMO

Este trabalho sobre a Lei do Aprendiz e a inclusão de jovens no mercado de trabalho tem como finalidade observar na prática os sujeitos da pesquisa: os aprendizes. Aprendiz é o jovem entre 14 e 24 anos que por algum motivo decide entrar para o mercado de trabalho e com direitos trabalhistas e previdenciários assegurados não será explorado em seu ambiente de trabalho e terá oportunidade de aprender algum ofício ou profissão, tanto na questão teórica quanto na prática, empregado em um estabelecimento propício a sua formação técnico-profissional metódica, garantindo assim, um futuro melhor. Considerando as influências da globalização na educação e no mercado de trabalho e ressaltando a importância de uma mudança de paradigma no que se refere à cultura e realidade da sociedade, pode-se perceber qual é efetivamente o papel da aprendizagem: emancipar os que vivem às margens da sociedade, dando-lhes condições de crescer pessoal e profissionalmente garantindo uma melhora na qualidade de vida tanto da sua família quanto da sociedade. Como aprofundamento teórico, foram analisadas todas as vertentes que garantem aos jovens aprendizes direitos trabalhistas previstos em leis como: Lei do Aprendiz, decreto 5.598/2005, ECA, LDB, entre outras. No contrato de trabalho do aprendiz, deve constar prazo determinado de no máximo dois anos, registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social, 13º salário, férias de 30 dias e matrícula em um curso de aprendizagem. Foi utilizada como case, fonte e aplicação de pesquisa uma empresa, que oferece soluções logísticas para o transporte de cargas e que possui em seu quadro de colaboradores sete aprendizes, chamada *All Brazil*. Considerando os motivos pelos quais os adolescentes procuram entrar para o mercado de trabalho, a realidade do nosso país, a conscientização de inclusão social e a oportunidade de aprendizagem de uma profissão, a *All Brazil* contrata aprendizes a mais de dez anos, sempre respeitando seus interesses e o contrato de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: inclusão social – Lei do Aprendiz – conscientização

SUMÁRIO

<u>INTRODUÇÃO</u>	11
<u>CAPÍTULO 1 - A GLOBALIZAÇÃO , O MERCADO DE TRABALHO E A EDUCAÇÃO</u>	14
<u>1.2 MUDANÇA DE PARADIGMA – MUDANÇA CULTURAL</u>	15
<u>CAPÍTULO 2 - GESTÃO DEMOCRÁTICA E A APRENDIZAGEM</u>	18
<u>CAPÍTULO 3 - LEI DO APRENDIZ</u>	21
<u>3.1 - QUEM É O APRENDIZ?</u>	22
<u>3.2 - O EMPREGADOR DE UM APRENDIZ</u>	23
<u>3.3 – CONTRATO DE APRENDIZAGEM</u>	24
<u>3.4 LEGISLAÇÕES DA APRENDIZAGEM</u>	27
<u>CAPÍTULO 4 - CAMP JABAQUARA</u>	29
<u>CAPÍTULO 5 - SERVIÇOS NACIONAIS DE APRENDIZAGEM E O TERCEIRO SETOR</u>	36
<u>CAPÍTULO 6 - DIFERENÇA ENTRE APRENDIZ E ESTAGIÁRIO</u>	38
<u>CAPÍTULO 7 - A LEI DO APRENDIZ NA PRÁTICA</u>	40
<u>CAPÍTULO 8 - GESTORES APRENDIZES E APRENDIZES LOGÍSTICOS</u>	51
<u>8.1 - PALESTRA: GESTORES APRENDIZES</u>	52
<u>8.2 - PALESTRA: APRENDIZES LOGÍSTICOS</u>	58
<u>CONSIDERAÇÕES FINAIS</u>	63
<u>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</u>	65
<u>CRONOGRAMA</u>	68
<u>APÊNDICES</u>	69
<u>APÊNDICE I - ENTREVISTA</u>	69
<u>APÊNDICE II - QUESTIONÁRIOS</u>	71
<u>APÊNDICE III – CARTA DE AUTORIZAÇÃO</u>	74
<u>ANEXOS</u>	75
<u>ANEXO I – LDB N°. 9394</u>	75
<u>ANEXO II – LEI 10.097/2000</u>	76
<u>ANEXO III – DECRETO 5.598/2005</u>	78

<u>ANEXO IV – ECA E O APRENDIZ</u>	83
<u>ANEXO V - CONANDA</u>	84

O APRENDIZ

*O aprendiz é um jovem determinado
que busca o seu espaço
no mercado de trabalho.*

*É aquele que
em vez de jogar pedras,
faz delas degraus
para crescer profissionalmente.*

*É aquele que tem
força de vontade para crescer.*

*É aquele que faz acontecer,
apesar das críticas
que são constantes.*

*É aquele que tem interesse
de aprender*

*É aquele que busca desafios
para o sucesso!*

Diana Coimbra e Jéssica Belchior

LISTAS DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Técnicas
AMPE	Aprendizagem Metódica no Próprio Emprego
CAMP	Centro de Aprendizagem e Monitoramento Profissional
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CMDA	Conselho Municipal dos Direitos das Crianças e Adolescentes
CONANDA	Conselho Nacional dos Direitos das Crianças e Adolescentes
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
CUT	Central Única do Trabalhador
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LDB	Lei de Diretrizes e Bases
PASEP	Programa de Formação do Patrimônio do Servidor
PIS	Programa de Integração Social
PP	Projeto Pedagógico
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SENAT	Serviço Nacional de Aprendizagem nos Transportes
SESCOOP	Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo

INTRODUÇÃO

A educação é um processo que ocorre ao longo de toda a vida do ser humano, independente de sua nacionalidade, condição financeira, raça, credo ou ideologia. Ela está presente antes mesmo do nascimento e se desenvolve de acordo com os estímulos que o meio lhe oferece, independente se são muitos ou poucos, seja em casa com sua família, seja na comunidade ao qual pertence, seja com os amigos, seja de acordo com as normas e leis, seja na escola. Ela tem como função, capacitar os jovens para o mercado de trabalho, formando um cidadão criativo, participativo, humanitário, crítico, capaz de compreender, conviver, respeitar, promovendo assim, uma melhoria na qualidade de vida tanto do próprio indivíduo, quanto da comunidade e por fim, contribuir para o desenvolvimento sustentável da sociedade.

A transição da infância para a vida adulta é uma etapa do desenvolvimento humano que exige uma série de cuidados e atenção especial. É o momento da vida em que ocorre a formação crítica, psicossocial e política do adolescente, onde há uma busca intensa da descoberta de sua própria identidade e autoconfiança.

As instituições escolares oferecem ao jovem uma educação de baixa qualidade, com educadores despreparados e desinteressados e com uma péssima estrutura física escolar. São poucos os jovens que têm acesso a outros ambientes sócio-educativos como a internet, bibliotecas e ambientes de lazer. Devido às carências sócio-educativas das instituições escolares como agentes formadores, outras instituições decidiram contribuir para a educação desses jovens oferecendo a eles assistência educacional não-formal gratuita, como é o caso do Serviço Nacional de Aprendizagem e de entidades sem fins lucrativos, o chamado Terceiro Setor, que proporcionam cursos profissionalizantes nas regiões mais carentes das cidades de todo Brasil, e assim, novas oportunidades de inclusão a esses jovens.

A inclusão de jovens carentes no mercado de trabalho é um tema que vem chamando minha atenção desde que comecei a trabalhar com aprendizes numa empresa de soluções logísticas para o transporte de cargas, chamada *All Brazil Soluções em Transportes*. A *All Brazil* possui hoje 136 funcionários, sendo 7 deles,

aprendizes. Escolhi tal empresa como case para esta pesquisa por sua história de sucesso com aprendizes. Desde sua fundação em 1991, a *All Brazil* contrata aprendizes através de parcerias com entidades sem fins lucrativos que prestam assistência a adolescentes.

Com o objetivo de demonstrar a importância da inclusão com qualidade de jovens aprendizes, entre 14 e 24 anos, no mercado de trabalho para a realidade brasileira, a pesquisa discorre sobre: a Lei do Aprendiz e suas vertentes que asseguram os direitos do jovem, sobre a influência da globalização no mercado de trabalho que afeta diretamente o adolescente que busca por um emprego, sobre a diferença entre aprendiz e estagiário, a respeito dos cursos de aprendizagem tanto nos Sistemas Nacionais de Aprendizagem quanto em entidades sem fins lucrativos, relata a experiência prática dos aprendizes na empresa escolhida como fonte e aplicação da pesquisa e também a experiência teórica na entidade parceira da *All Brazil*, CAMP Jabaquara.

Através de uma pesquisa teórica em livros, textos disponibilizados na internet e visita a uma entidade sem fins lucrativos, foi possível, além de conhecer a realidade do aprendiz, analisar todas as leis ligadas direta e indiretamente aos direitos do adolescente aprendiz. A metodologia utilizada para coleta de dados foi aplicação de questionários em uma empresa que trabalha com aprendizes e uma entrevista muito agradável com o aprendiz mais antigo da empresa. Os dados coletados revelaram que muito poucos gestores responsáveis por aprendizes conhecem a Lei do Aprendiz e os direitos dos jovens. Como plano de intervenção foram propostas duas palestras: uma direcionada aos supervisores, gerentes e diretores da *All Brazil* chamada “Gestor Aprendiz” e a outra direcionada aos aprendizes com o objetivo de apresentar uma nova profissão, intitulada “Aprendizes Logísticos”.

Espero que a leitura deste trabalho de conclusão de curso seja agradável e ofereça ao leitor uma visão sobre as leis que asseguram os direitos do jovem que busca por um emprego, sobre a realidade prática e teórica de um curso de aprendizagem e sobre o reconhecimento do aprendiz no mercado de trabalho.

PROBLEMA E OBJETIVOS DA PESQUISA

Delimitação do problema de pesquisa:

Em que medida a *All Brazil* atende as necessidades dos seus aprendizes com relação ao Mercado de Trabalho?

Objetivo Geral:

Demonstrar a importância da inclusão com qualidade de jovens aprendizes, entre 14 e 24 anos, no mercado de trabalho para a realidade brasileira com base na Lei da Aprendizagem, Lei 10.097/2000.

Objetivos Específicos:

- Comentar sobre o conteúdo da Lei do Aprendiz e demais leis que asseguram os direitos do aprendiz;
- Relatar a prática dos aprendizes na *All Brazil*;
- Desenvolver uma proposta de formação técnico-profissional direcionada aos aprendizes;
- Incentivar os responsáveis pelos aprendizes a participarem e contribuam para inclusão dos mesmos no mercado de trabalho;
- Elaborar um plano de ação que adapte a *All Brazil* à Lei de Aprendizagem;
- Explicitar a forma como o aprendiz é reconhecido no mercado de trabalho;

CAPÍTULO 1 - A GLOBALIZAÇÃO , O MERCADO DE TRABALHO E A EDUCAÇÃO

Atualmente a sociedade vive grandes e rápidas transformações e enfrenta grandes desafios para se adaptar a diferentes realidades. A globalização, um processo ainda em curso, e suas inovações tecnológicas proporcionou ao mundo uma nova realidade de integração econômica, cultural, social, política e espacial.

A Era Industrial, característica do século XX, deixa de existir dando lugar a novas concepções, habilidades e competências. A Era do Conhecimento do século XXI, exige um novo homem que saiba integrar as tecnologias de informação e comunicação com a sabedoria, visando uma melhor qualidade de vida.

O processo de globalização que passamos é herança de um capitalismo que nasceu no sistema feudal, século XV, através do comércio que os europeus estabeleciam com o Oriente. Tal processo acelerou-se no século XX, durante a primeira e a segunda guerra mundial, quando grandes potências lutaram pelo domínio das fontes de matérias-primas e mercados mundiais. A partir dos anos 50, com o término da segunda guerra mundial, a globalização atingiu a culminância com a expansão do mercado internacional, instalação de empresas multinacionais em países sub-desenvolvidos, o rápido crescimento econômico mundial e aprimoramento das tecnologias de informação e comunicação.

No Brasil não foi diferente, a abertura da economia através da globalização trouxe soluções para a questão da inflação e foi decisiva para a modernização da economia, para o processo de importação de produtos e consequentemente melhor qualidade de vida para todos.

Por outro lado, a globalização trouxe também novas problemáticas, como por exemplo, o desemprego. A concorrência entre as empresas, a competição no mercado de trabalho, as inovações tecnológicas e máquinas importadas, fizeram com que

empresas reduzissem seu quadro de funcionários, substituindo-os por máquinas e assim, produzir mais, com menos gente.

Com o passar dos anos, o Mercado de Trabalho também sofreu grandes transformações, tornando-se mais exigente e seletivo. As empresas tiveram que mudar sua teoria e prática administrativa adaptando-se a uma nova realidade, baseando-se nos direitos do trabalhador, na responsabilidade social, na qualidade de vida, na necessidade de novos conhecimentos e no desenvolvimento sustentável. Em meio a essa constante movimentação ideológica, a administração ganha até hoje, diversas concepções de homem, mundo e sociedade embasada em diferentes fundamentos teóricos.

Essas exigências e seletividade do Mercado de Trabalho acabam excluindo os mais despreparados, levando-os às margens da sociedade. Procura-se por profissionais criativos, sensíveis, com visão, capazes de se adaptarem a novas situações e mudanças, flexíveis, conscientes, pró-ativos, etc.

Com isso, a preocupação com a qualidade educacional e cultural dos países fica em evidência. A aprendizagem é inerente à vontade de querer ou não aprender, o que preocupa é o que e como as pessoas estão aprendendo, pois isso reflete diretamente no desenvolvimento da nação. A escola deve acompanhar o avanço da tecnologia de informação e proporcionar ao educando uma educação crítica, preparando-o para o atual e seletivo mercado de trabalho.

1.2 MUDANÇA DE PARADIGMA – MUDANÇA CULTURAL

Segundo a produção acadêmica de Maria da Glória Gohn (1999), socióloga da Universidade Estadual de Campinas – Unicamp –, especialista em estudos de movimentos sociais no Brasil e organização de projetos educacionais no Terceiro Setor, as inovações tecnológicas trazidas com a globalização, no final do século XX, transformaram a cultura, estabeleceram uma nova linguagem, mudaram comportamentos sociais em todo o mundo, fazendo com que houvesse a necessidade

de uma nova Educação. Antes, os excluídos da sociedade eram aqueles com uma situação sócio-econômica inferior aos demais, com essa nova realidade os excluídos da sociedade são aqueles com desigualdades sócio-culturais – devido sua raça, por não ter tido acesso à educação, por chegarem na terceira idade, por morarem na rua, etc...

Parece que o mundo da escola “estacionou” no tempo e ainda não percebeu que a educação terá a chance assumir um papel fundamental no desenvolvimento do homem e conseqüentemente na reprodução social. Mas para isso, é preciso uma mudança de paradigma, quando se trata das funções do educador como mediador e não mais como transmissor do conhecimento e quando se trata também de uma mudança não apenas social, mas também cultural.

A mudança cultural vai muita além da inclusão da tecnologia nas escolas, como por exemplo, informatizar todo o espaço escolar. O processo de mudança cultural envolve sistemas de organização e gerenciamento social, como os serviços públicos articulados, que exigem uma nova visão de mundo, sendo ágeis e flexíveis na nova sociedade do conhecimento. E para caminhar junto a essa mudança cultural, não só a educação, como também a economia, a política, a cultura e a organização social, precisam aprender a utilizar todo esse leque de avanços tecnológicos que a nova realidade nos fornece.

Analisando a trajetória da educação do nosso país pode-se notar que a mesma sofreu influências diretas a essas variações econômicas, políticas e sociais da história. Como aparelho ideológico do Estado, a educação e as escolas foram e ainda são “manipuladas” a fim de garantir os ideais dos que estão no poder.

“Durante todo o século, foi possível constatar que os sistemas educacionais não permaneceram indiferentes ante as mudanças no modo de produção e gestão empresarial. O aparelho escolar é inseparável do modo de produção capitalista, pois apresenta-se como um instrumento para reprodução das relações de trabalho e dominação existentes entre as classes sociais.” (VIEIRA, 2002, pág.18)

O grande desafio é como promover essa grande massa que vive às margens da alta sociedade e igualar as oportunidades de educação, comunicação e informação a todos os jovens. O campo de trabalho é muito mais abrangente do que há vinte anos atrás, e será ainda maior daqui a vinte anos. As pessoas estarão sempre em contínuo

aprimoramento de seu conhecimento, serão sujeitos de sua própria formação, independente de sua idade, cargo ou situação financeira.

Para uma mudança na realidade do país, é necessária uma educação consciente de sua influência social, que esteja disposta a formar cidadãos habilitados, profissionais capazes, competentes, conscientes de seu dever transformador de sua realidade. Quanto mais bem preparado o adolescente sair da escola, mais chances terá de inserir-se com sucesso no mercado de trabalho.

CAPÍTULO 2 - GESTÃO DEMOCRÁTICA E A APRENDIZAGEM

Atualmente vivemos em uma sociedade contemporânea no qual o conhecimento deixa de ser especialidade apenas da escola e do professor, conhecido como detentor do conhecimento, passando a ser encontrado em diversos lugares e formas.

O mercado de trabalho cada vez mais exige dos novos profissionais, múltiplas funções e especialidades. Essa realidade nos remete ao conteúdo e disciplinas trabalhados nas escolas, que por sua vez, tem como função preparar e incluir um aluno consciente na sociedade em que vive. Ou seja, as escolas têm que se reciclar e se adaptar à sociedade contemporânea e conseqüentemente à era do conhecimento.

Baseando-se nesse sentido de mudança e adaptação, surgem cada vez mais propostas pedagógicas que buscam integrar uma gestão escolar democrática, com preparação de alunos conscientes e a era do conhecimento.

Para que a escola possa conciliar conteúdos curriculares com a realidade do aluno, é preciso que haja uma mudança de paradigma no que refere-se a:

- Gestão escolar democrático-participativa;
- Incorporação das tecnologias de informação e comunicação na relação ensino-aprendizagem;
- Valores, atitudes, concepções e cultura na integração escola e realidade do aluno;

Mudança de paradigma escolar depende diretamente e principalmente da mudança de concepção de gestão escolar. Como já mencionado, é preciso uma gestão democrática participativa, com profissionais criativos, capazes de trabalhar em equipe, que saibam ouvir, que sejam responsáveis sócio-politicamente, que trabalhem engajados em objetivos, que possam adaptar-se a diferentes ambientes e situações, que saibam conciliar informações, pessoas, processos, planejamentos, interações com o meio externo. Para tanto é preciso compreender a equipe escolar como um organismo vivo que constrói e gera seus próprios interesses e objetivos (Hessel, 2004).

A Gestão Escolar Democrática, uma nova concepção de administração escolar, tem como objetivo mudar essa realidade através de um sistema de ensino que utiliza estratégia vital para superar os obstáculos políticos e técnicos, colocados para promover a igualdade de oportunidades de acesso e, principalmente, a melhora qualitativa do ensino-aprendizagem.

Garantida pela LDB, a Gestão Escolar trouxe outros princípios de liderança, de prática educacional, de comprometimento social. O autoritarismo e o poder dos administradores foram substituídos pela autoridade do gestor. A gestão que visa além dos processos administrativos, a articulação consciente entre ações que se realizam no cotidiano da instituição escolar e o seu significado político e social tomam o lugar da administração que visa somente a prática burocrática e controladora privilegiando a uniformidade, disciplina e homogeneidade dificultando qualquer gesto de criatividade.

Ao elaborar, organizar e desenvolver um Projeto Pedagógico com a participação de toda a equipe docente e técnico-administrativa, dos alunos, dos pais e da comunidade, a Escola constrói sua própria identidade, adequada a sua realidade, princípios e convicções. As práticas devem ser construídas pelo diálogo e pelo respeito para que assim, se efetivem coletivamente no companheirismo e na solidariedade. Lembrando que Projeto Pedagógico deve ser sempre revisto e, em alguns casos, reformulado. Só da prática surgem novas idéias, que, por sua vez alimentam novas práticas — e assim sucessivamente. Essa nova prática oferece ao aluno uma educação de qualidade, e assim oportunidade de adquirir competências e habilidades necessárias para tornarem-se uma pessoa autônoma e participante, com pensamento crítico, criativo e produtivo numa sociedade em profundas transformações. Consequentemente, a comunidade e a sociedade beneficiam-se com esse jovens conscientes, capazes de transformar a realidade de todos.

Em ação, o Projeto Pedagógico – P.P. – chama-se “Gestão da Aprendizagem” e para que uma escola mantenha um perfil democrático, com uma educação autônoma, os professores e gestores devem estar envolvidos num programa de gestão de pessoal participativo, ou seja, incentivar, convidar todos a participarem da elaboração do Projeto Pedagógico, ouvir os alunos e a comunidade, dar um feedback em relação ao desempenho do outro, do projeto. O diretor que pratica uma gestão inovadora de

aprendizagem deve assumir a liderança do processo. Sua função é principalmente pedagógica e social, exigindo competência técnica, política e pedagógica. É ele quem deve fazer a articulação dos diferentes atores em torno do Projeto Pedagógico da Escola. Ele deve, necessariamente exercer sempre uma liderança, mas uma liderança democrática, que seja capaz de dividir o poder de decisão sobre os assuntos escolares com todos os protagonistas do processo ensino/aprendizagem, criando e estimulando a participação de todos, pois “[...] nunca podemos esquecer que as pessoas aderem ao líder antes de aderirem uma declaração de missão”. (HUNTER, 2004, p. 130).

O perfil do gestor democrático encontrado na escola deve ser seguido pelo gestor empresarial responsável por um jovem aprendiz. É fundamental que nas empresas, o aprendiz encontre um ambiente de aprendizagem e veja em seu gestor um exemplo a ser seguido, capaz de lhe ensinar, lhe ajudar e lhe influenciar.

O gestor democrático empresarial conhece o potencial de todos em sua equipe, inclusive a o do aprendiz, não excluindo-o por ser menos experiente e sim lhe delegando atribuições que demandem aprendizagem. Segundo James Hunter:

“Liderança: é a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente visando atingir aos objetivos identificados como sendo para o bem comum.” (HUNTER, 2004, p.25)

Portanto, é importante que o gestor democrático saiba ouvir, influenciar a todos a atingirem o objetivo previsto, fornecendo todas as condições necessárias, servindo-os sempre que preciso.

Segue anexa a Lei de Diretrizes e Bases nº. 9.394/96, artigos 12, 13, 14 e 15 referentes à proposta pedagógica, administração de pessoal e material no sistema escolar, ao papel dos docentes, a algumas normas de gestão democrática e a autonomia pedagógica, administrativa e financeira da escola – Anexo I.

CAPÍTULO 3 - LEI DO APRENDIZ

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, trabalhar pode acarretar conseqüências graves na vida, saúde e educação de uma criança e/ou adolescente. O trabalho da criança e do adolescente é muito mal remunerado e geralmente são explorados em seu ambiente de trabalho pois trabalham exageradamente e ganham muito pouco. Esses jovens acabam ocupando a vaga que deveria ser ocupada por um trabalhador adulto, aumentando assim a taxa de desemprego e uma provável exclusão social no país, pois a maioria destes jovens que trabalham não consegue conciliar o trabalho com a escola, mantendo um baixo rendimento escolar, aumentando assim as chances de desistência e por fim, a evasão escolar.

O adolescente entra no mercado de trabalho de acordo com sua realidade. Normalmente eles buscam uma forma de sustentar a si próprio e também sua família e optam por trabalhos lícitos e/ou ilícitos.

A Lei 10.097, de 19 de dezembro de 2007, garante a esses adolescentes ,entre 14 e 24 anos que entram no mercado de trabalho, uma formação técnico-profissional embasada em Legislações Brasileira e princípios de proteção ao jovem. Antes da criação da Lei 10.097 do dia 19 de dezembro de 2000, geralmente o Terceiro Setor incumbia-se de inserir os adolescentes no mercado de trabalho, proporcionando-lhes novas oportunidades. As Empresas, por intermédio de uma entidade sem fim lucrativo, contratavam esses jovens, mas de uma forma precária nos quais seus direitos não eram garantidos.

Na Constituição de 1988, os jovens passaram a ter direitos trabalhistas e previdenciários assegurados por Lei, mas esse decreto não mencionava nada sobre o vínculo empregatício entre a Empresa e o adolescente, e concedia-lhe poucos direitos de natureza trabalhista como remuneração, 30 dias de descanso remunerado, limitação da jornada de trabalho, etc. O art. 68 do Estatuto da Criança e Adolescente menciona o termo “trabalho educativo”, onde a empresa contratante ou entidades sem fins lucrativos responsáveis pela inserção do jovem no mercado de trabalho, deveria prestar-lhes auxílio pedagógico para formar o trabalhador iniciante. O trabalho educativo sugere que o trabalho seja uma ferramenta e/ou estratégia de ensino,

capacitando-os a trabalharem de tal forma que sejam dignos de sua remuneração, diferenciando-os da grande massa de desempregados. Mas sabe-se que tais empresas e entidades, eram apenas intermediadoras da contratação dos adolescentes, e na prática as empresas exigiam e exploravam seus jovens trabalhadores, banalizavam seus serviços e fugiam assim de suas responsabilidades sociais e de direitos trabalhistas e previdenciários.

Devido a tais acontecimentos e o crescimento de adolescentes que buscam algum tipo de renda entrando no mercado de trabalho, o contrato de aprendizagem foi a solução para acabar com a exploração dos jovens, proporcionar ambientes de trabalhos adequados, garantir uma educação apropriada e qualificada e assegurar todos os direitos trabalhistas que lhe são previstos. É um contrato especial de emprego citado nos art. 428 e seguintes da CLT, que especificam e garantem os direitos dos aprendizes.

A aprendizagem tem duas finalidades essenciais: promover a inserção do adolescente no mercado de trabalho, da maneira que lhe for menos prejudicial, e qualificar mão-de-obra. (SANTOS, 2003, pág. 20).

3.1 - QUEM É O APRENDIZ?

Aprendiz é o jovem entre 14 e 24 anos que por algum motivo decide entrar para o mercado de trabalho e com direitos trabalhistas e previdenciários assegurados não será explorado em seu ambiente de trabalho e terá oportunidade de aprender algum ofício ou profissão, tanto na questão teórica quanto na prática, empregado em um estabelecimento propício a sua formação técnico-profissional metódica, garantindo assim, um futuro melhor.

Para ser um aprendiz, o adolescente deve estar cursando ou ter concluído o Ensino Fundamental e esteja matriculado em curso de Aprendizagem. A Constituição Federal assegura a todos, Ensino Fundamental obrigatório e gratuito, independente da idade apropriada ou não a aquele período. Caso o adolescente abandone ou perca, em

caso de repetência por faltas o ano letivo, seu contrato de trabalho é rompido – caso não seja rompido, o contrato passa a ser um contrato de emprego comum.

O contrato especial de emprego do aprendiz lhe assegura alguns direitos como: direitos trabalhistas e previdenciários previstos na CLT; salário mínimo proporcional à sua jornada, composto tanto pelas atividades teóricas profissionalizantes, quantos as atividades práticas na entidade contratante; jornada de trabalho de 6 horas para os aprendizes que estão cursando o Ensino Fundamental, com intervalo de 15 minutos, e de 8 horas para os já concluíram o Ensino Fundamental, com intervalo de no mínimo 1 hora e no máximo 2. O aprendiz pode trabalhar apenas 6 dias por semana; FGTS – calculado por 2% da remuneração mensal; não é permitido cumprimento de horas extras; as férias devem coincidir com o mês de férias escolares do aprendiz e não pode ser dividida em dois períodos; vale-transporte (com desconto de 6% de seu salário para custear o vale-transporte); garantia de benefícios previstos em convenção ou acordo coletivo;

Segundo o art. 2º, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/2005, não há limite máximo de idade para contratar um aprendiz portador de deficiência. E a idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.

3.2 - O EMPREGADOR DE UM APRENDIZ

Empregador é a pessoa física ou jurídica responsável em admitir, assalariar e dirigir a pessoa que lhe prestará serviços. Ao contratar um adolescente aprendiz deve estar sempre atento a algumas situações. Independente de tê-los contratados por intermédio de entidades sem fins lucrativos ou diretamente, no contrato solene deve ser registrada a matrícula em algum curso de aprendizagem, caso contrário, será um contrato de emprego comum, com prazo indeterminado, pagamento do FGTS, INSS, piso salarial da categoria e outros direitos garantidos a trabalhadores comuns.

Algumas Empresas e/ou empregadores estão isentas em contratar aprendizes por diversos fatores. São eles: estabelecimentos cujas funções não demandem aprendizagem; microempresas e empresas de pequeno porte; empresas que ofereçam

ambientes de trabalho impróprios ou insalubres; os profissionais liberais; entidades beneficentes sem fins lucrativos; associações recreativas; empresas localizadas em regiões onde não são oferecidos cursos profissionalizantes; empresas públicas; Empresas de sociedade mista. É importante observar que tais empresas isentas em contratar aprendizes podem optar em contratar os serviços de adolescentes aprendizes. Para isso, basta adequar-se ao contrato especial de emprego.

Como já mencionado anteriormente, os estabelecimentos são obrigados a manter uma cota mínima de cinco por cento e máxima de quinze por cento de aprendizes matriculados em cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem. Essa cota é calculada baseando-se na quantidade de empregados que exerçam funções que necessitem de aprendizagem e que haja na região onde está localizado o estabelecimento tais cursos de aprendizagem, e não baseada na quantidade total de empregados. Para cumprir a cota exigida em lei, a base de cálculo deve ser realizada sobre a quantidade de empregados que exerçam funções que demandem aprendizagem registrados no final do mês – desconsiderando as oscilações de empregados admitidos e demitidos.

3.3 – CONTRATO DE APRENDIZAGEM

O contrato de aprendizagem difere-se dos demais contratos comuns de trabalho devido seu objeto ser a aprendizagem metódica de um ofício ou profissão, enquanto nos demais contratos, o objeto é a prestação de serviço. No contrato de aprendizagem, a educação teórica, técnica e profissional de um determinado ofício é colocada em prática no estabelecimento no qual está empregado, contribuindo claro, com o processo produtivo, mas principalmente e primordialmente, para a aprendizagem do adolescente, como o nome mesmo diz, aprendiz.

Entende-se como formação técnico-profissional metódica, o ensino que proporciona ao adolescente uma formação geral progressiva, ou seja, o desenvolvimento de seu caráter, capacidade de julgamento, de sua criatividade, de expressão, da personalidade, de sua autoconfiança, além de aptidões práticas de

determinados ofícios que lhe servirão tanto na questão econômica quanto social ao longo de sua vida. Essa formação de nada servirá se não for realizada junto ao Ensino Regular. É metódica pois deve ser organizada em atividades teóricas nas salas de aula e atividades práticas na entidade em que está empregado.

Geralmente, as entidades sem fins lucrativos que prestam assistência ao adolescente são responsáveis em ministrar o curso técnico-profissional de acordo com a Lei 9.394/1996, arts. 39 a 42, da LDB, e relacioná-lo à função desempenhada pelo aprendiz no Estabelecimento em que está empregado, além de inserir um adolescente consciente na sociedade ao qual pertence.

Segundo o art. 429 da CLT, para validar um contrato especial de trabalho, os aprendizes devem estar inscritos nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, ou caso não haja vaga ou curso, ou caso não haja nenhum curso na localidade, os aprendizes deverão ser matriculados em alguma escola técnica de educação ou em uma entidade sem fins lucrativos.

Art. 429 da CLT: “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 as funções demandem formação profissional.”

Para legitimar um contrato de aprendizagem é necessário que as partes – empregador, aprendiz e em alguns casos as entidades sem fins lucrativos intermediadoras do adolescente aprendiz – sejam identificadas e qualificadas. Pode-se definir enfim um contrato de trabalho como bilateral, quando envolve apenas duas partes – empregador e adolescente aprendiz – ou plurilateral, quando o contrato envolve três partes – empregador, adolescente aprendiz e entidade sem fins lucrativos responsável pelo contrato de emprego do aprendiz. É importante ressaltar que o contrato também é caracterizado como cumulativo, ou seja, ambas as partes comprometem-se com o acordo, no que se refere às obrigações do empregador e empregado. A data de nascimento e o comprovante de matrícula do Ensino Médio do adolescente aprendiz devem ser anexados ao contrato de aprendizagem.

O objeto do contrato especial é a aprendizagem metódica de um ofício e ou profissão. O comprovante de matrícula, o nome e o local do curso profissionalizante, o

ofício que o aprendiz desempenha no local de trabalho, o prazo determinando o início e o término do contrato, a remuneração acordada e seu horário de trabalho devem constar no contrato de aprendizagem.

Ao registrar o adolescente aprendiz solenemente na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), basta cumprir o mesmo processo de registro de um empregado comum, mas é necessário especificar que sua função é de “aprendiz de”, e registrar também a validade do contrato de aprendizagem. Seu contrato de trabalho também é oneroso, pois o aprendiz beneficia-se com os direitos que lhe são garantidos pelos direitos trabalhistas – como a qualificação profissional, por exemplo.

O contrato de aprendizagem é um contrato de prazo determinado como previsto no Art. 428, caput, da CLT, sendo seu término ou quando o adolescente aprendiz completa 24 anos, ou quando vence sua validade máxima de dois anos.

Art. 428 da CLT: “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”.

Um contrato de prazo determinado não pode ser rescindido antes do término previsto, com exceção de casos de justa causa. Segundo o art. 433 da CLT, seis são as causas possíveis para se rescindir um contrato de aprendizagem. São elas:

- 1º Conclusão da aprendizagem metódica de um ofício ou profissão;
- 2º Ao completar 24 anos;
- 3º Desempenho insuficiente do aprendiz, ou caso não se adapte ao ambiente de trabalho;
- 4º Ao cometer uma falta disciplinar grave – quando o aprendiz agir em alguns dos fatos citados no art. 428 da CLT;
- 5º Perda do ano letivo na Escola por ausência não justificada;
- 6º A pedido do Aprendiz;

A rescisão normal de um contrato com prazo determinado prevê ao aprendiz, direito a salário até o dia do fim do contrato, férias vencidas e proporcionais, se houver, 13º proporcional e de levantar seu FGTS. Caso o encerramento do contrato aconteça devido ao 24º aniversário, o aprendiz tem os mesmos direitos às verbas da rescisão citada há pouco. Se por acaso o aprendiz for demitido por cometer uma falta disciplinar grave, ele tem direito somente ao salário e férias proporcionais. Se o aprendiz perder o ano letivo no Ensino Fundamental devido à faltas injustificadas as verbas rescisórias são as mesmas da rescisão de um contrato com prazo determinado, mas se o aprendiz pedir para rescindir o contrato, as verbas rescisórias também são as mesmas, mas neste caso ele não tem direito de levantar seu FGTS.

Caso o aprendiz seja substituído por outro, seu contrato também será substituído, pois é um contrato de emprego *intuitu personae* em relação ao aprendiz, sendo necessária a criação de um novo contrato.

3.4 LEGISLAÇÕES DA APRENDIZAGEM

Algumas legislações referem-se e analisam a aprendizagem assegurando os direitos do adolescente aprendiz do país. São elas:

- A Lei 10.097, de 19 de dezembro de 2000, presente na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Anexo II
- O Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005 é um adendo a Lei 10.097/2000, além de regulamentar a contratação de aprendizes – Anexo III;
- No Estatuto da Criança e do Adolescente, o trabalho de adolescentes é tratado nos arts. 60 à 69, que tratam a questão da formação técnico-profissional dos aprendizes baseada nas Leis de Diretrizes e Bases e sobre a tutela do trabalho do adolescente – Anexo IV.

- O Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente – CONANDA, é responsável por registrar e fiscalizar as entidades sem fins lucrativos que dêem assistência ao adolescente e à educação profissional – Anexo V.
- O Conselho Municipal da Criança e do adolescente – CMDA, é o órgão municipal responsável por registrar todos os programas de aprendizagem existentes em entidades sem fins lucrativos;

CAPÍTULO 4 - CAMP JABAQUARA

O CAMP Jabaquara – Centro de Aprendizagem e Monitoramento Profissional – é uma entidade filantrópica, brasileira, sem fins lucrativos, fundada em 08 de agosto de 1993 pelo Rotary Club São Paulo, Jabaquara.

Tem como objetivo dar assistência educacional a menores desassistidos de baixa renda da Escola Pública, sem distinção de sexo, cor, raça ou religião, capacitando-os na área administrativa e assim, inseri-los no mercado de trabalho na condição de aprendizes. Além de criar condições para uma formação técnico-profissional e inserção no mercado de trabalho, o programa preocupa-se com o jovem como um todo, contribuindo para seu desenvolvimento como cidadão, trabalhando sua auto-estima, seu papel na família e na sociedade, informando seus direitos e deveres tanto na vida profissional como pessoal, respeitando sempre seus interesses e potencialidades.

O programa de Aprendizagem: “Aprendiz de Assistente Administrativo”, tem como embasamento teórico o Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA –, a Lei 8.069/90 artigo 60 a 69, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT –, a Lei 10.097/2000, o Decreto 5.598/2005 e nos demais artigos que tratam da regulamentação do trabalho do menor na condição de Aprendiz.

O programa é gratuito e a entidade não recebe ajuda de nenhum órgão governamental. Ele é mantido por empresas parceiras que pagam uma porcentagem ao CAMP Jabaquara retirada do salário pago aos jovens aprendizes que lá trabalham.

O CAMP Jabaquara está preocupado com a formação técnico-profissional de seu aprendiz, preparando-os para entrar para o mercado de trabalho com condições teóricas e habilidades práticas ressaltando o potencial humano. O Programa valoriza o conhecimento já trazido pelo jovem, os preparando para o trabalho em equipe, aquisição de conhecimento, trabalhando a auto-estima e o exercício da cidadania através subsídios para torná-lo um cidadão consciente e crítico, capaz de inserir-se na sociedade.

O público alvo do programa é o adolescente entre 15 e 17 anos, de baixo poder aquisitivo e que estejam cursando o Ensino Médio em uma Escola Pública, no período noturno. São feitas inscrições semestralmente e participam aqueles que preencham os critérios de inscrição, priorizando sempre, jovens com dificuldades socioeconômicas. O CAMP Jabaquara atende no máximo 310 jovens por semestre devido sua capacidade estrutural, residentes na Zona Sul e periferia de São Paulo, inclusive o município de Diadema.

A equipe pedagógica do CAMP Jabaquara acompanha o aprendiz tanto nas aulas teóricas quanto na prática em seu ambiente de trabalho através de visitas esporádicas. Nesse acompanhamento do aprendiz na empresa serão observados seu ambiente de trabalho, considerando a higiene e o local, a adaptação do aprendiz e seu desenvolvimento e se a empresa respeita a condição de aprendiz quanto aos seus direitos previstos em contrato e seu horário de trabalho. Já nas aulas teóricas do CAMP Jabaquara são avaliados a participação do aprendiz, a assiduidade, o interesse, o comprometimento, o relacionamento pessoal e a assimilação do conteúdo proposto. São valorizadas também a satisfação do aprendiz e a compatibilidade de horário trabalho, escola e CAMP Jabaquara.

A metodologia utilizada pelo Programa, envolve o aprendiz levando-o a participar das aulas, contribuindo com suas experiências, através de aulas teóricas, uso de vídeos, dinâmicas de grupo e trabalhos em grupo e individual.

A entidade é composta por 3 salas de aulas completas, 1 laboratório de informática, uma minibiblioteca, um pátio e uma cozinha, sala dos professores e coordenação, sala administrativa e financeira, uma recepção, uma sala destinada a secretaria do Rotary Club Jabaquara, uma sala de marketing, sala de tecnologia e um pátio utilizado pelos jovens para interagirem fora da sala de aula.

Os alunos são divididos em dois turnos diários: manhã das 8 às 12 horas e tarde, das 13:15 às 17:15 horas. A duração do curso é de 24 meses ou 480 dias, com um total de carga horária teórica de 736 horas e carga horária prática de 3.616 horas.

A programação do curso “Aprendiz de Assistente Administrativo” é dividido em : Habilidades Básicas, Habilidades Específicas e Habilidades de Gestão.

Os conteúdos são:

HABILIDADES BÁSICAS: trabalhar a formação do adolescente e ampliar seu conhecimento.

A. Programa de Higiene e Saúde e Segurança no trabalho: Higiene corporal e mental / alimentação; Doenças transmissíveis, DST's, AIDS; Higiene bucal; Drogas e prevenção; Primeiros socorros; Doenças profissionais/ Ergonomia e postura; CIPA / Segurança no trabalho;

Objetivo: transmitir ao aprendiz a importância de conhecer seu corpo, de como cuidá-lo, mantê-lo e sua relação com o outro, ressaltando a segurança no trabalho

B. Programa de Comunicação e Expressão: Produção de texto – Técnicas de Redação; Interpretação e leitura; Gramática; Níveis de fala; Dificuldades ortográficas;

Objetivo: desenvolver a capacidade de comunicação em linguagem escrita e oral e ressaltar a importância dela no seu convívio social e profissional;

C. Programa de Matemática: As quatro operações básicas – adição, subtração, multiplicação e divisão; Frações e números decimais; Porcentagem, regra de três e Juros.

Objetivo: revelar qual a importância da matemática e sua utilidade na vida prática tanto pessoal quanto profissional.

D. Programa de Pluralidade Cultural / Conhecimentos Gerais: República Federativa do Brasil; Datas Cívicas; Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário; Defesa do Consumidor; Desemprego / Trabalho Infantil / ECA; Participação Social.

Objetivo: Levar o adolescente a entender o contexto de seus pais, seus direitos e deveres como cidadão.

E. Programa de orientação para aprendizagem: Histórico do CAMP; Funcionamento do CAMP; Lei 10.097 Decreto nº 5.598/2005 e o trabalho aprendiz; Direitos e deveres do Trabalhador.

Objetivo : Levar o adolescente a entender a origem do CAMP, seu desenvolvimento e a importância do trabalho Aprendiz (direitos e deveres)

F. Programa de Informática: Introdução à Informática: Conhecimento do sistema operacional; Windows e seus aplicativos; Digitação; Acesso à Internet; Manuseio do computador e impressora; Cartas, textos, currículo, planilhas.

Objetivo : Levar o adolescente a ter o domínio básico de Informática e entender a sua importância no cotidiano.

G. Visitas Culturais – Como parte do desenvolvimento de adolescente, seu crescimento como cidadão que necessita ampliar seus conhecimentos e aprofundar o seu relacionamento com as pessoas, o CAMP Jabaquara organiza atividades, visitas que ajudam o jovem crescer interiormente:

.

Sugestões de visitas

- Ida ao Centro Velho de São Paulo
- Visita ao Museu da Língua Portuguesa
- Visita às empresas

Objetivo : Contribuir para que o adolescente entenda a importância da cultura e sua inserção nela.

HABILIDADES ESPECÍFICAS: trata-se do conteúdo voltado para o aprendizado técnico, profissionalizante.

A. Programa da Prática Administrativa: Empresa : origem e conceito; Formas de organização e hierarquia; Organograma; Office-boy e recepcionista; Serviços de correio; Arquivo - conceito, organização e sistema de classificação; Telefonia, fax e copiadora; Organização das atividades, rotina do dia-a-dia; Documentos comerciais – nota fiscal, recibo, protocolo, fatura, vale; Cheque – conceito e tipos; Guia de rua; Manuseio de listas telefônicas;

Objetivo : Levar o adolescente a entender o funcionamento de uma empresa, sua rotina e atividades.

B. Programa Básico de Secretariado: Secretária - funções; Postura e ética; Telefonia, fax, secretária eletrônica e copiadoras; Redação técnica - carta, bilhete, memorando, ofício, circular, telegrama e email.

C. Noções de Telemarketing: Conceito de *Marketing* e *Telemarketing*; Tipos de *Telemarketing*; Atendimento ao Cliente; Postura do operador de *Telemarketing*; Tipos de clientes;

Objetivo : Levar o adolescente a entender o que é *Telemarketing*, e perspectiva de um novo mercado de trabalho.

D. Comunicação e Telefonia: Problemas na Comunicação e sua importância; Inimigos da comunicação; Uso correto do telefone; Recepção e agendamento; Técnicas e modelos de documentação comercial e oficial.

Objetivo : Levar o adolescente a saber se relacionar com as pessoas , manter boa apresentação e postura sobretudo com os colaboradores das empresas parceiras onde exercerão a aprendizagem, priorizando a organização e o uso correto do telefone.

E. Noções Básicas de Departamento Pessoal : Legislação Trabalhista; Contrato de Trabalho; Admissão de Demissão; Folha de Pagamento (FGTS,INSS,PIS/PASESP);Descontos legais; Vale transporte; Direitos e deveres do empregado.

Objetivo: Levar o adolescente a atender a rotina básica de um Departamento Pessoal, tanto para seu interesse próprio como para vir a atuar nessa área.

HABILIDADES DE GESTÃO: Contribuir para que o adolescente melhore e aplique seus conhecimentos na sua vida tanto pessoal como profissional.

A. Programa de Relações Humanas e Orientação Profissional: O que são relações humanas; Empatia – dinâmica de grupo; Relações interpessoais; O trabalho em equipe e a participação.

Objetivo : Levar o adolescente a perceber a importância do relacionamento entre as pessoas, o trabalho em equipe e o seu papel.

B. Programa de Orientação Profissional: Entrevista (postura, modo de agir) Profissões e vocação; Opções de carreira – pública ou privada.

Objetivo: Levar o adolescente a aprofundar seu conhecimento sobre as várias profissões possíveis no mercado de trabalho , sua dinâmica e perspectivas.

OBS: São realizadas palestras durante o curso com profissionais de várias áreas.

C. Cidadania e Ética: Valorização do cidadão , família , escola e trabalho; Comportamento social; Direitos e deveres do cidadão.

D. Cooperativismo e empreendedorismo: Conceitos e tipos; Como organizar uma cooperativa; Como registrar uma empresa.

Quando o aprendiz emprega-se em uma empresa, é realizado um programa de manutenção que visa seu aperfeiçoamento, atualização e aprofundamento teórico.

O aprofundamento teórico é realizado quinzenalmente no CAMP Jabaquara e dividido em nove módulos. São eles: Informática, Departamento Pessoal, Atendimento ao Cliente e *Telemarketing*, Técnicas de Vendas e Negociação, Documentos – Rotina, Comunicação e dificuldades ortográficas, Atualidades e Cidadania, Teste vocacional e profissões e Autoconhecimento.

CAPÍTULO 5 - SERVIÇOS NACIONAIS DE APRENDIZAGEM E O TERCEIRO SETOR

O contrato de aprendizagem difere-se dos demais contratos comuns de trabalho, devido ao seu objeto ser a aprendizagem metódica de um ofício ou profissão, enquanto nos demais contratos, o objeto é a prestação de serviço. No contrato de aprendizagem, a educação teórica, técnica e profissional de um determinado ofício é colocada em prática no estabelecimento no qual está empregado, contribuindo claro, com o processo produtivo, mas principalmente para a aprendizagem do adolescente, como o nome mesmo diz, aprendiz.

Entende-se como formação técnico-profissional metódica, o ensino que proporciona ao adolescente uma formação geral progressiva, ou seja, o desenvolvimento de seu caráter, capacidade de julgamento, de sua criatividade, de expressão, da personalidade, de sua autoconfiança, além de aptidões práticas de determinados ofícios que lhe servirão tanto na questão econômica quanto social ao longo de sua vida. Essa formação de nada servirá se não for realizada junto ao Ensino Regular. É metódica pois deve ser organizada em atividades teóricas, na sala de aula, e atividades práticas, em seu ambiente de trabalho.

Geralmente, as entidades sem fins lucrativos que prestam assistência ao adolescente são responsáveis em ministrar o curso técnico-profissional de acordo com a Lei 9.394/1996, arts. 39 a 42, da LDB, e relacioná-lo à função desempenhada pelo aprendiz no estabelecimento em que está empregado, além de inserir um adolescente consciente na sociedade ao qual pertence.

Segundo o art. 429 da CLT, para validar um contrato especial de trabalho, os aprendizes devem estar inscritos nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, ou caso não haja vaga ou curso, ou caso não haja nenhum deles na localidade, os aprendizes deverão ser matriculados em alguma escola técnica de educação ou em uma entidade sem fins lucrativos.

Criados pela Lei Ato das Disposições Constitucionais Técnicas – ADCT – no art. 62, os Serviços Nacionais de Aprendizagem são instituições privadas que tem como

objetivo a formação profissional. São formados por cinco serviços: SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial; SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial; SENAT – Serviço Nacional de Aprendizagem nos Transportes; SENAR – Serviço Nacional de Aprendizagem Rural; SESCOOP – Serviços Nacionais de Aprendizagem do Cooperativismo. Esses Serviços Nacionais de Aprendizagem atendem tanto aqueles que trabalham num determinado segmento referente a eles, quanto aos que não trabalham e atendem também o aprendiz.

A CLT não admite a aprendizagem metódica no próprio emprego – AMPE – pois reforça que a aprendizagem teórica deve ser realizada ou pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem, ou em escolas técnicas de educação ou ainda em entidades sem fins lucrativos que prestam assistência ao adolescente e a educação.

Devido a essa obrigatoriedade em contratar adolescentes aprendizes, muitos empregadores recorrem a entidades sem fins lucrativos, Terceiro Setor, que prestam assistência ao adolescente, para cumprirem suas cotas. Essa intermediação na contratação do aprendiz entre empregador e entidades sem fins lucrativos, foi regulamentada pela Lei 10.097/2000.

O art.430 da CLT especifica que se não houver vagas ou cursos suficientes para atender à demanda do estabelecimento empregador do adolescente aprendiz, nos Serviços Nacionais de Aprendizagem, essa poderá recorrer a outras entidades especializadas na formação técnico-profissional metódica do adolescente, como as escolas técnicas de educação e entidades sem fins lucrativos que prestam assistência ao adolescente. Mas especifica que tais entidades sem fins lucrativos e/ou escolas técnicas deverão proporcionar aos adolescentes, estrutura física adequada, cursos profissionalizantes de qualidade assegurada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, programas de acompanhamento e avaliação individual de desempenho e ainda conceder certificado de qualificação profissional a aqueles que concluírem o programa com êxito. Cabe ao Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente – CONANDA, registrar e fiscalizar as entidades sem fins lucrativos que prestam assistência educacional e profissional ao adolescente.

CAPÍTULO 6 - DIFERENÇA ENTRE APRENDIZ E ESTAGIÁRIO

Algumas peculiaridades que diferem um estagiário de um aprendiz, confundem jovens e empregadores na hora de uma contratação, pois nem sempre sabem por quem optar. Ao contratar um funcionário, a empresa deve se ater ao contrato de trabalho que será acordado. É muito comum empresas optarem por jovens que estejam em fase de formação para que obtenham experiência e desenvolvam-se profissionalmente embasados nas concepções e filosofias da companhia.

O vínculo empregatício e a definição de um estagiário e um aprendiz são muito diferentes. O aprendiz é assegurado pela Lei 10.097/2000, deve ter entre 14 e 24 anos, estar cursando ou ter concluído o Ensino Fundamental e estar matriculado em um Curso de Aprendizagem. Seu contrato exige vínculo empregatício garantido pela CLT prazo determinado de no máximo dois anos, que garanta a aprendizagem metódica de uma profissão e assegure registro na Carteira Profissional, jornada de trabalho entre seis e oito horas, um salário mínimo / hora, 13º salário, FGTS, férias ininterruptos e coincidentes com os recessos escolares. O aprendiz não pode trabalhar em locais insalubres, que comprometam sua formação moral, não podem assumir cargos de responsabilidade como gerência ou direção, podendo apenas exercer atividades de acordo com sua capacidade profissional e conhecimento técnico-profissional.

O estagiário deve estar cursando uma instituição de ensino público ou particular de nível superior ou técnico. Diferentemente do aprendiz, não possui contrato de trabalho com vínculo empregatício, mas prevê um termo de compromisso acordado entre as duas partes e intervenção da instituição de ensino. Seu contrato de trabalho lhe assegura registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social, horas de trabalho de acordo com o calendário escolar, direito a um seguro contra acidentes e não há obrigatoriedade de remuneração. Em caso de rescisão não tem direito a verbas rescisórias. Assim como o aprendiz, o estagiário tem direito a férias ininterruptas, no período de recesso escolar. O estágio é um complemento do ensino, ou seja, vivencia

uma situação voltada para a área de trabalho de sua escolha, servindo como experiência profissional, social e cultural.

Podemos assim concluir que o aprendiz recebe muitas vantagens a mais que um estagiário, devido todos seus direitos serem assegurados por Lei. Como mencionado anteriormente, com algumas exceções como microempresas e empresas de pequeno, todas as empresas brasileiras são obrigadas a contratar um percentual de aprendizes que varia entre 5 a 15% do número de trabalhadores cuja as funções demandem formação profissional. Não há uma Lei que determine a quantidade mínima ou máxima para contratação de estagiários, fazendo com que muitas empresas aproveitem-se da não obrigatoriedade de remuneração a um estagiário e contratem um número absurdo desses jovens trabalhadores, remunerando-os conforme seus ideais. Segundo o coordenador nacional da Juventude da CUT (Central Única dos Trabalhadores), Marcos Emilio, "O estágio no Brasil precisa urgente de uma regulamentação séria, para não ser utilizado como forma de burlar a lei. Há casos em que os jovens são contratados como estagiários em áreas que não tem relação com a formação que possuem, e são remunerados de acordo com a boa vontade da empresa. Temos hoje empresas com até 70% de estagiários em seu quadro de funcionários", afirma.

CAPÍTULO 7 - A LEI DO APRENDIZ NA PRÁTICA

Desde agosto de 2006, trabalho no departamento de Recursos Humanos de uma empresa que oferece soluções logísticas para o transporte de cargas para todo o Brasil, chamada *All Brazil Soluções em Transportes Ltda.* O Grupo *All Brazil*, como é conhecido por estar fisicamente dividido em três prédios espalhados pela cidade de São Paulo, está no mercado de transportes desde 1991 e hoje conta com 136 colaboradores, divididos hierarquicamente em 3 Diretores, 5 Gerentes e 9 Supervisores. A sede da empresa localiza-se na zona sul de São Paulo.

Sou responsável pela área de treinamento e *endomarketing* da empresa e minhas atribuições resumem-se em proporcionar treinamentos internos – a empresa conta com um auditório equipado com capacidade para cinquenta pessoas – e externos para todos os seus colaboradores, promover eventos e comunicação interna através de e-mail, *banners* e jornal próprio.

Escolhi a *All Brazil* como case para minha pesquisa pelo trabalho que é desenvolvido com aprendizes há mais de dez anos e também pelo seu histórico de sucesso. Cinco por cento dos colaboradores eram aprendizes e hoje ocupam cargos de confiança na empresa e estão todos matriculados no Ensino Superior.

Entrevistei o mais antigo colaborador da empresa, ex-aprendiz, que contou sobre a realidade de um adolescente que procurava inserir-se no mercado de trabalho há quinze anos atrás.

Seu nome é Luis Carlos Barbosa dos Santos, entrou na *All Brazil* aos 16 anos de idade, como *office boy*. Era seu segundo emprego e tinha acabado de concluir um curso básico oferecido por uma entidade sem fins lucrativos. Luis afirma que como na época a Lei do Aprendiz ainda não tinha sido criada, o adolescente era reconhecido apenas como mão-de-obra barata e as perspectivas de crescimento dentro de uma

empresa eram muito pequenas. Ele contou que neste curso, os meninos aprendiam apenas como ser um *office boy*, a olhar o guia de rua, como se comportar perante o chefe, atender o telefone e escrever textos, e as meninas aprendiam como ser uma secretária.

Segundo Luis, hoje um adolescente que entra para o mercado de trabalho como aprendiz tem muito mais chances de crescer pessoal e profissionalmente devido aos estímulos que o meio oferece.

“[...] No meu primeiro emprego eu ficava sentado em uma salinha escura esperando o serviço de banco pra fazer. Não tinha muito contato com os outros funcionários. Andava o dia todo, ia e voltava do banco para empresa, da empresa pro banco. Hoje um aprendiz, mesmo sendo office boy, é muito mais reconhecido nas empresas, eles têm uma mesa só pra eles, quando não estão fazendo serviço de banco, ajudam em outros trabalhos, atendem telefone e tudo o mais [...]”

Disse também que admira muito o trabalho desenvolvido com os jovens aprendizes tanto na *All Brazil* quanto em outras empresas:

“Eles são muito bem assistidos. Com certeza vou colocar meu filho para ser um aprendiz quando crescer. Quero que ele adquira experiência profissional antes de começar uma faculdade”.

Atualmente a *All Brazil* têm em seu quadro de colaboradores sete aprendizes que desempenham diferentes atribuições. Todos eles já concluíram o Ensino Fundamental, sendo que 5 deles têm 16 anos e 2 deles, 17 anos e estão matriculados no curso de aprendizagem oferecido pelo CAMP Jabaquara. A *All Brazil* é uma empresa parceira do CAMP Jabaquara desde 2002, mas trabalha com jovens aprendizes desde 1991 em parceria com outras entidades sem fins lucrativos que prestam assistência ao adolescente aprendiz.

A empresa não precisa cumprir a quantidade de aprendizes contratados prevista em Lei – Lei nº 9.841/1999, art. 11 ¹e CLT art. 429 ² – por ser classificada como Empresa de Pequeno Porte.

Observando a realidade desses aprendizes e suas relações com os gestores responsáveis pelo departamento em que trabalho, notou-se algumas problemáticas e desafios enfrentados diariamente, causados pelo desconhecimento da Lei do Aprendiz e das normas do CAMP Jabaquara, das diferentes concepções de aprendiz, seus direitos e deveres. Para tanto, foram propostos questionários com o propósito de responder as indagações apresentadas nos objetivos: geral e específicos desta monografia, previamente elaborados a partir de bibliografias analisadas durante a pesquisa de informações e com base nas problemáticas enfrentadas diariamente na *All Brazil*.

Utilizei o método qualitativo como procedimento sistemático para conduzir minha pesquisa e o instrumento de coleta de dados foi um questionário. Para aplicá-los foi preciso agendar com antecedência uma reunião com os diretores e a gerente de Recursos Humanos da empresa que autorizaram o levantamento de dados para obtenção de informações e ainda me deram oportunidade de apresentar o tema do meu trabalho, meus objetivos e propostas. Eles interessaram-se pelo assunto e fizeram questão de contribuir, respondendo os questionários. Segue como apêndice a autorização concedida pelos diretores da empresa.

¹ Art. 11, caput, Lei nº 9.841, de 05.10.1999. A microempresa e a empresa de pequeno porte são dispensadas do cumprimento das obrigações acessórias a que se referem os arts. 74; 135, § 2º; 360; 429 e 628, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

² Art. 429 da CLT: “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 as funções demandem formação profissional.”

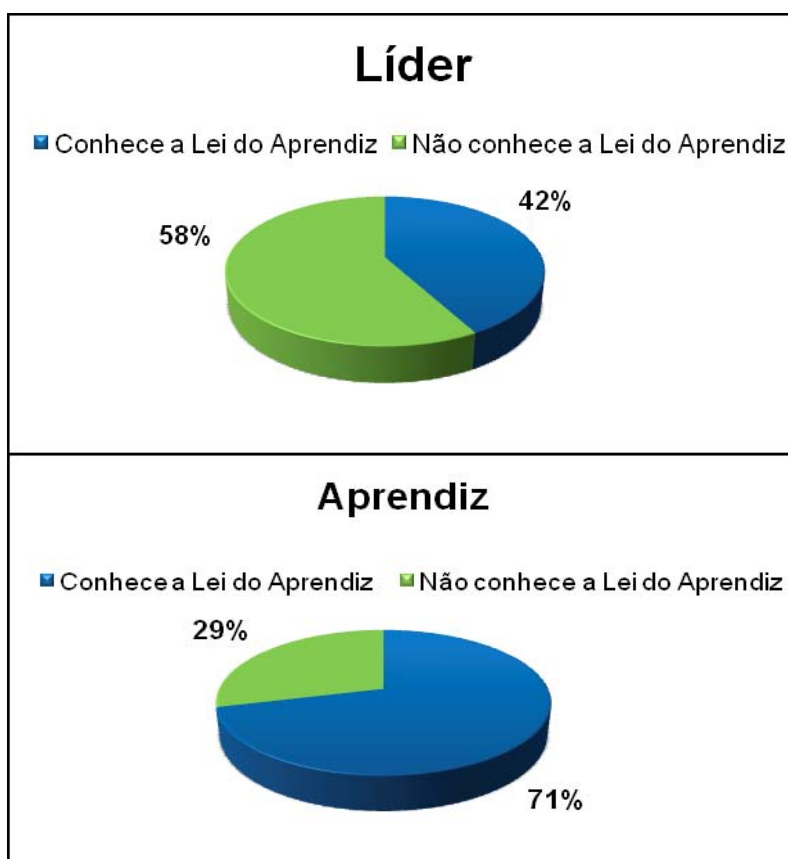
Tais questionários foram aplicados entre os dias 5 e 7 de novembro de 2007, na sede da *All Brazil*, com 3 supervisores, 2 gerentes, 2 diretores e 7 aprendizes que lá trabalham. Todos foram muito solícitos e contribuíram satisfatoriamente respondendo todas as questões apresentadas. Alguns se surpreenderam com as questões pois realmente desconheciam o assunto.

Foram elaborados três questionários diferentes, sendo um deles com 6 perguntas fechadas e incomuns tanto para supervisores, gerentes e diretores quanto para os aprendizes e dois questionários diferentes com questões abertas: 4 para os aprendizes e 5 para supervisores, gerentes e diretores. Para diferenciar os questionários os nomeei como: Questionário L-A: LÍDER – APRENDIZ, questionário aplicado tanto nos líderes quanto nos aprendizes; questionário L: LÍDER, questionário aplicado aos supervisores, gerentes e diretores; Questionário A: APRENDIZ, questionário dirigido aos aprendizes.

Apliquei os questionários em contato direto com cada entrevistado, explicando minhas intenções, o tema do meu trabalho e lendo todas as perguntas junto com eles para assim, evitar erros de interpretação ou dúvidas. Os líderes responderam as questões individualmente em suas salas e eu as recolhi no final do dia. Reuni os aprendizes em dois grupos, aplicando os questionários num grupo de cada vez e permaneci o tempo todo ao lado deles enquanto escreviam suas respostas, pois os percebi um pouco desconfortáveis com a situação.

O questionário L - A foi aplicado aos líderes e aos aprendizes, pois se tratava especificamente do contexto da Lei do Aprendiz e tinha como objetivo analisar se ambos já ouviram falar em tal lei, se sabem caracterizar um aprendiz, se diferenciam um contrato comum de trabalho com um contrato de aprendizagem, se conhecem os direitos de um aprendiz e os objetivos da aprendizagem.

Os resultados das perguntas do questionário L - A evidenciaram que quarenta e dois por cento dos líderes e setenta e um por cento dos aprendizes conhecem ou pelo menos, já ouviram falar na Lei do Aprendiz.

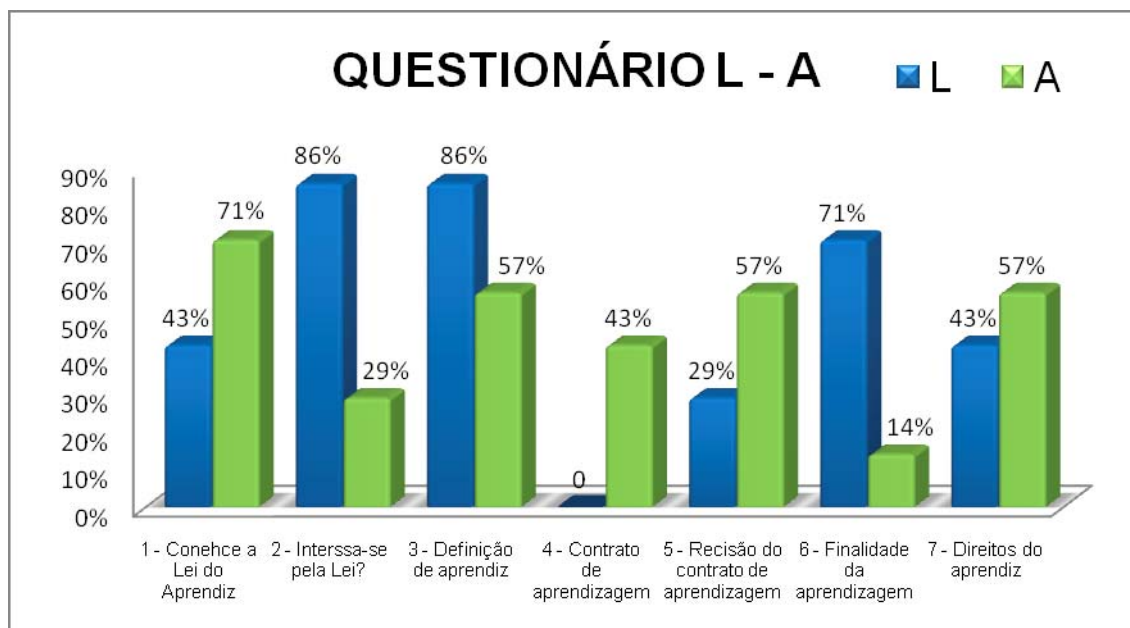


Oitenta e seis por cento dos líderes se interessam em conhecê-la, enquanto vinte e nove por cento dos aprendizes não apresentam nenhum interesse em conhecer a Lei. Oitenta e seis por cento dos líderes e cinquenta e sete por cento dos aprendizes entrevistados sabem identificar um aprendiz como um adolescente entre 14 e 24 anos que deve estar cursando ou ter concluído o Ensino Fundamental e esteja matriculado em um curso de aprendizagem.

Segundo a Lei 10.097/2000, o contrato de aprendizagem prevê ao aprendiz prazo determinado de no máximo dois anos, registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social, férias de trinta dias e 13º salário. Apenas vinte e um por cento dos entrevistados demonstraram conhecer um contrato de aprendizagem. Cinquenta e sete por cento dos entrevistados acreditam que um contrato de trabalho pode ser rescindo

sempre que a empresa contratante achar necessário, ao contrário dos quarenta e dois por cento que optaram pelo dado verdadeiro que afirma que só é possível rescindir um contrato de trabalho quando o aprendiz perder o ano letivo por ausência não justificada. Vinte e nove por cento dos líderes sabem quando um contrato de aprendizagem pode ser rescindido. Os aprendizes demonstraram reconhecer mais as condições de rescisão do contrato de aprendizagem, com um total de cinquenta e sete por cento.

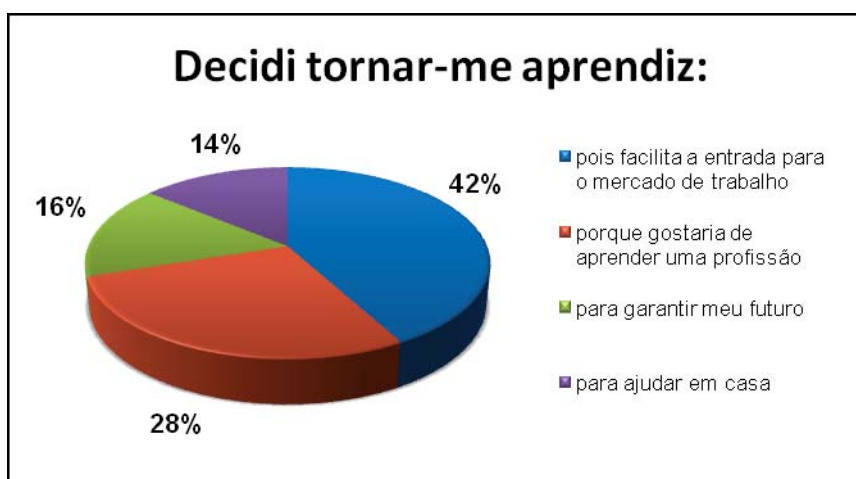
A aprendizagem tem como finalidade propiciar ao jovem aprendiz uma formação técnico-metódica de um ofício ou profissão, apesar de vinte e oito por cento dos entrevistados acharem que a finalidade é divulgar o trabalho de entidades sem fins-lucrativos e o Serviço Nacional de Aprendizagem e vinte e sete por cento acreditarem que a finalidade é exclusivamente tirar o adolescente das ruas. Quarenta e três por cento optaram pela questão certa segundo a Lei. Setenta e um por cento dos líderes entrevistados souberam definir a finalidade da aprendizagem, enquanto apenas quatorze por cento dos aprendizes optaram pela alternativa adequada.



O questionário A foi destinado aos aprendizes que trabalham na All Brazil em diversos setores e funções. Em geral não apresentaram dificuldade para responder as

perguntas, apesar de estarem apreensivos, como citado acima. Tal questionário tinha como finalidade pesquisar se os aprendizes realmente são cientes de seus direitos, como é sua relação com o CAMP Jabaquara e se tinham interesse em conhecer e participar de um curso introdutório à Logística, tipo de serviço prestado pela empresa em que trabalham.

Como mencionado anteriormente, diversos são os fatores que levam um jovem a ingressarem no mercado de trabalho. Este questionário nos mostra, que quarenta e dois por cento dos aprendizes entrevistados decidiram tornar-se um aprendiz pois a Lei 10.097/2000 facilita a entrada para o mercado de trabalho, vinte e oito por cento alegaram que gostariam de aprender uma formação técnico-metódica de um ofício ou profissão, dezesseis afirmaram que como aprendiz, teriam mais chances de garantir seu futuro e quatorze por cento disseram que precisavam ajudar em casa.



Todo aprendiz ao matricular-se em um curso de aprendizagem deve integrar a aprendizagem teórica à aprendizagem prática. No CAMP Jabaquara, antes de entrarem para o mercado de trabalho, o aprendiz deve participar de um curso de quatro meses de aula teórica, quatro vezes por semana. Quando começam a trabalhar, a frequência do curso teórico passa a ser uma vez por semana, com quatro horas a cada quinze dias. Na opinião da grande maioria dos jovens aprendizes, setenta e um por cento, o

que aprendem de mais significativo nas aulas teóricas do CAMP Jabaquara são formas de como portar-se no ambiente de trabalho, como por exemplo, como conversar, como agir e como se vestir. Um aprendiz afirmou que não aprendeu nada de importante no curso teórico, outro mencionou o quanto a teoria lhe ajuda no dia-a-dia no trabalho.

O curso teórico do CAMP Jabaquara é voltado para a formação técnico-metódica na área administrativa. Quarenta e dois por cento dos entrevistados gostariam de participar mais de aulas de informática, pois acreditam ser fundamental para a prática no trabalho. Alguns sugerem aula de marketing, reforço matemático e de português e até mesmo contabilidade. Vinte e oito por cento dos aprendizes gostariam de conhecer um pouco mais a fundo as profissões.

Nos questionários todos afirmam que gostariam de participar de um curso introdutório de logística para entenderem como a *All Brazil* “funciona”.

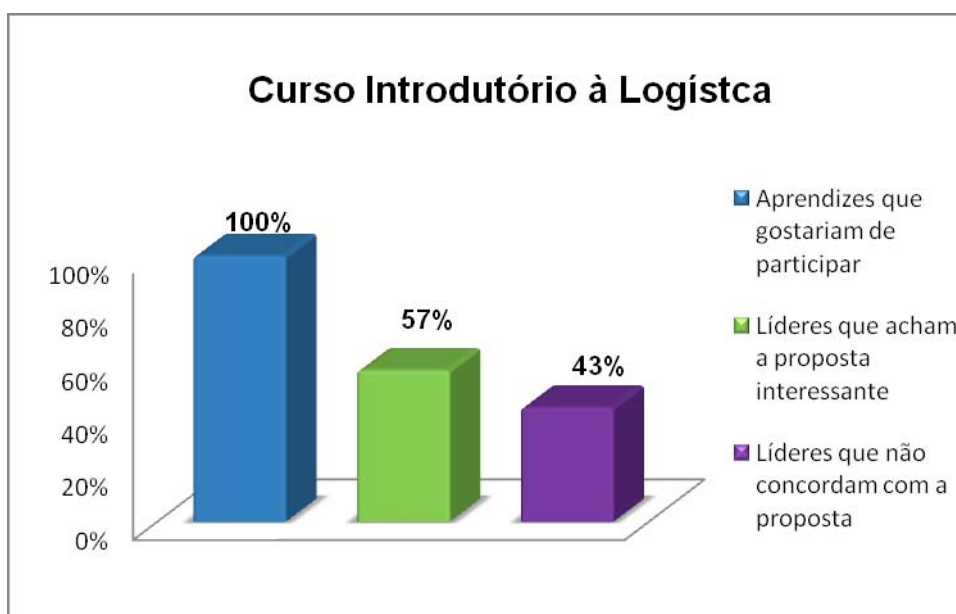
O terceiro e último questionário é o L, direcionado aos supervisores, gerentes e diretores da empresa. Sua finalidade é perceber se os gestores de aprendizes conhecem suas teorias e práticas previstas em Lei. O questionário L começa com uma questão que verifica o quanto os líderes estão informados sobre as atribuições de seus aprendizes e também denominar quais são essas atribuições. Basicamente pode-se afirmar que todos souberam definir quais são as funções exercidas pelos aprendizes no local de trabalho São elas: Arquivista, *office boy*, aprendiz administrativo – próximo a um auxiliar administrativo mas com menos responsabilidades – digitador de informações de notas fiscais no sistema da empresa, rastreador de carga – acompanha a carga desde a origem até o destino. Como prevê a Lei do Aprendiz, nenhum deles ocupa cargos de responsabilidade como supervisão ou gerência, mas desempenham atribuições fundamentais para o desenvolvimento do processo de trabalho da *All Brazil*.

Devido à falta de informação e o acúmulo de trabalho, alguns supervisores e gerentes não autorizam a saída dos aprendizes a cada quinze dias para o acompanhamento das aulas teóricas no CAMP Jabaquara. Com o propósito de analisar se os mesmos dão a devida importância para a aprendizagem, questionou-se se sabiam por que os aprendizes devem frequentar as aulas teóricas no CAMP Jabaquara

a cada quinze dias. As opiniões foram muito variadas: um acredita que é uma oportunidade de trocar experiências vividas durante a semana nas empresas em que trabalham; outros alegam que os aprendizes vão às aulas teóricas para atualizarem-se; alguns mencionam o aperfeiçoamento teórico, estudos de casos e acompanhamento de seu desempenho no local de trabalho e um entrevistado afirma ser uma maneira de agregar novos conhecimentos.

Mão-de-obra barata é como muitos jovens eram reconhecidos no mercado de trabalho. Empresas contratavam adolescentes e pagavam o quanto achavam justo e necessário. Esses jovens eram explorados e poucos conseguiam conciliar o trabalho com a escola, aumentando a evasão escolar, além de ocupar a vaga de trabalho de um profissional adulto e mais bem preparado, contribuindo assim, para o desemprego no país. Para garantir os direitos desses adolescentes foi criada a Lei do Aprendiz em dezembro de 2000. Pensando em como a *All Brazil* contribuía com essa Lei, foi questionado o motivo pelo qual a empresa contratava aprendizes desde que foi fundada em 1991. A grande maioria afirmou que o motivo era uma questão social relacionada a sua formação profissional e inserção no mercado de trabalho. Mas vinte e nove por cento alegaram que era uma questão de custo/benefício, ou seja, os aprendizes são mão-de-obra barata.

Quando questionados sobre a necessidade de um curso introdutório à Logística, diferentemente dos aprendizes no qual todos gostariam de participar do curso, as opiniões ficaram bem divididas. Cinquenta e sete por cento dos líderes acham interessante um curso introdutório à Logística e quarenta e três por cento não concordam com o curso, pois alegam que o aprendiz não trabalhará diretamente na operação. Os líderes que acreditam no curso, afirmam ser interessante pois é uma chance dos aprendizes aprenderem uma nova profissão, porque é uma oportunidade de situá-los no ambiente de trabalho e aumentar seu desempenho. Um líder sugeriu uma palestra em vez de um curso. Os supervisores, gerentes e diretores ainda sugeriram alguns conteúdos interessantes para o curso introdutório à Logística como: o que é a Logística, como surgiu, seu objetivo, como funciona e qual a importância da Logística para o mercado de trabalho.



Com base nos gráficos e dados analisados nos três tipos de questionários aplicados, pode-se perceber como a Lei do Aprendiz é tão pouco conhecida tanto no mercado de trabalho, quanto pelos próprios aprendizes. A proposta da Lei é qualificar a mão-de-obra do país através da educação, preocupando-se com a inserção do jovem no mercado de trabalho, garantindo seus direitos, proporcionando-lhe benefícios e uma formação técnico-metódica.

A realidade do nosso país obriga os adolescentes, principalmente os que pertencem a uma classe social menos privilegiada, comecem a trabalhar mais cedo. Os dados desta pesquisa revelaram que, hoje, esses jovens são conscientes da necessidade de uma formação e conseqüentemente da educação para alcançar um futuro promissor. Tanto na *All Brazil* quanto no CAMP Jabaquara tive a oportunidade de conversar com alguns aprendizes e pude notar que todos eles planejam entrar no Ensino Superior e formar-se em uma profissão que lhes dê prazer e sustento.

Para contribuir com a qualidade da educação desses adolescentes, a *All Brazil* contrata aprendizes a mais de dez anos, pois é consciente de sua responsabilidade

social e da influência que têm sobre eles. Vinte e nove por centos dos líderes que responderam o questionário L, acreditam que a empresa contrata aprendizes pela relação custo-benefício que a contratação oferece, pois não conhecem efetivamente a proposta da Lei do Aprendiz n.º 10.097/2000.

CAPÍTULO 8 - GESTORES APRENDIZES E APRENDIZES LOGÍSTICOS

O objetivo desta pesquisa é desvelar como a *All Brazil* contribui para a inserção de jovens no mercado de trabalho e tem como finalidade demonstrar a importância de incluir com qualidade estes jovens no ambiente corporativo. Pensando nisso, propomos dois planos de intervenção educacional que têm como foco dois sujeitos: os gestores e aprendizes da empresa.

“Gestores Aprendizes” e “Aprendizes Logísticos” são os nomes de duas palestras direcionadas, primeiramente, à *All Brazil*. A primeira palestra mencionada, como o nome mesmo diz, é voltada para todos os Gestores da empresa que estão em contato direto e indireto com os Aprendizes. A segunda refere-se a uma palestra introdutória a Serviços Logísticos.

No caso desta monografia, apenas um plano de intervenção não seria o bastante para a realidade da *All Brazil*. Uma palestra é complemento da outra, pois não será válido apresentar aos aprendizes um conteúdo que poderão aplicar no ambiente de trabalho se os seus próprios supervisores, gerentes e diretores não saibam como geri-los.

8.1 - PALESTRA: GESTORES APRENDIZES

INTRODUÇÃO

Desinformados sobre qual é realmente o papel do aprendiz, os gestores perdem a noção de que o jovem não é contratado apenas para trabalhar, mas principalmente para aprender uma profissão. Muitas vezes acham desnecessário a cada quinze dias o aprendiz dirigir-se às aulas teóricas do CAMP Jabaquara, pois não sabem seu real significado.

Como mencionado no capítulo: “Gestão Democrática e a Aprendizagem”, um gestor não deixa de ser também um educador, mas em vez de estar na escola, está no ambiente de trabalho. Esta palestra destina-se a dar condições necessárias para que o gestor aprofunde suas noções sobre o aprendiz e conscientize-se de sua responsabilidade social, conforme as disposições legais: Lei do Aprendiz – Lei 10.097/2000 e Decreto 5598/2005 –, nos artigos que tratam da regulamentação das leis do trabalho do aprendiz na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT –, no Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA; e na prática do CAMP Jabaquara.

JUSTIFICATIVA

Analisando as problemáticas enfrentadas pelos gestores e aprendizes na *All Brazil* devido à desinformação de ambas as partes, esta palestra através de uma fundamentação teórica e exercícios práticos contribuirá para inserção do aprendiz no ambiente de trabalho na *All Brazil*.

OBJETIVO GERAL

É fundamental que o gestor democrático saiba ouvir e influenciar a todos em sua equipe e, consciente de sua responsabilidade em ter um aprendiz em sua equipe, deve conhecer as leis relacionadas à aprendizagem e o programa de aprendizagem do CAMP Jabaquara.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Orientar o gestor quanto às leis relacionadas à aprendizagem,
- Refletir sobre as atitudes e papel de um líder de equipe;
- Apresentar o programa de aprendizagem “Aprendiz de Assistente Administrativo” do CAMP Jabaquara;
- Desenvolver a consciência crítica do gestor de um aprendiz em relação a sua responsabilidade social;
- Incentivar a aprendizagem em toda a sociedade;

PÚBLICO ALVO

Os sujeitos desta palestra são supervisores, gerentes e diretores da *All Brazil* responsáveis por aprendizes em sua equipe de trabalho.

METODOLOGIA

- A Palestra “Gestores Aprendizes” parte do conhecimento prévio dos gestores, apresentando as leis e o programa do CAMP Jabaquara de forma simples e construtiva.

- Será proposto um filme motivacional no início da palestra que os façam refletir sobre seu papel enquanto líderes de equipe.
- Sugestões de situações problemas que provoquem o participante a trocar experiências e refletir sobre o tema com os outros gestores e o profissional que conduzirá a palestra
- Apresentação expositiva do conteúdo através do PowerPoint;
- Apostila impressa a todos os participantes com o conteúdo da apresentação, com as leis na íntegra relacionadas à aprendizagem e com exercícios baseados em situações problemas a serem respondidos durante a palestra;
- Dinâmica de Grupo
- A avaliação será baseada em exercícios e reflexões individuais e em grupo durante todo o decorrer da Palestra.

DURAÇÃO

A Palestra terá duração de quatro horas, será ministrada aos sábados, dividida em dois módulos:

- Recepção: 08:30
- Módulo Teórico: 9:00 às 11:00
- Coffee break: 11:00 às 11:20
- Módulo Prático: 11:20 às 13:00

PROGRAMAÇÃO

MÓDULO TEÓRICO

- Apresentação do tema, conteúdo e objetivos;
- Papel do gestor democrático de um aprendiz;
- Quem é o aprendiz?
- O aprendiz assegurado perante lei;
- Analisando a Lei do Aprendiz – Lei 10.097/2000 e Decreto 5.598/2005;
- Programa de aprendizagem – Aprendiz Assistente Administrativo do CAMP Jabaquara;
- A importância do aprendiz para a sociedade;

MÓDULO PRÁTICO

- Reflexão em grupo sobre o papel do gestor democrático de um aprendiz;
- Discussão sobre situações problemas relacionada à Lei do Aprendiz;
- Conversa com um profissional convidado do CAMP Jabaquara, para tirar dúvidas e apresentar sugestões sobre o programa.

CONTEÚDO

- ✓ Papel do gestor democrático de um aprendiz:
 1. Características de uma gestão democrática
 2. Definição e atribuições do aprendiz na equipe
 3. Relação Gestor – Aprendiz
- ✓ Aprendiz

1. Quem é o aprendiz
2. Por que decidiu tornar-se aprendiz
3. Aprendiz e o ambiente de trabalho
4. Aprendiz e a sociedade

✓ Legislações da Aprendizagem

1. Aprendiz e o ECA
2. Aprendiz na CLT
3. A Lei do Aprendiz
 - 3.1 – Lei 10.097/2000
 - 3.2 - Decreto 5.598/2005
4. Contrato de Aprendizagem

✓ CAMP Jabaquara

1. O que é o CAMP Jabaquara
2. Objetivo do CAMP Jabaquara
3. Programa de Aprendizagem – Aprendiz Assistente Administrativo
 - 3.1 – Metodologia
 - 3.2 – Conteúdo
 - 3.3 – Avaliação
4. Estrutura Física
5. Recursos Humanos

AVALIAÇÃO

A avaliação será contínua, ou seja, no decorrer da palestra será observado se os participantes atingem os objetivos propostos.

Os gestores também serão avaliados no cotidiano, em seu ambiente de trabalho, e através de reuniões periódicas serão discutidas as experiências com os aprendizes;

RECURSOS DIDÁTICOS

- Retro-projetor
- PowerPoint
- Quadro Branco
- Apostila “Gestores Aprendizizes”
- Filme Motivacional: Liderança – O Monge e o Executivo
- Caneta azul

RECURSOS HUMANOS

A Palestra será ministrada por um profissional do departamento de Recursos Humanos da All Brazil que trabalha com aprendizes há cinco anos, formada em Pedagogia e participante de diversos cursos sobre aprendizagem e liderança.

RECURSOS FINANCEIROS

A Palestra Gestores Aprendizizes será gratuita para os participantes. A impressão das apostilas e o coffee break serão oferecidos pela All Brazil.

Apostila: R\$ 0,50

Coffee Break para 15 pessoas: R\$ 50,00

BIBLIOGRAFIA

- HUNTER, James C. O Monge e o executivo – Uma história sobre a essência da liderança. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.
- Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA
- Consolidação das Leis do Trabalho – CLT
- Leis de Diretrizes e Bases – LDB
- Lei 10.097 de 19 de dezembro de 2000
- Decreto 5.598 de 1º de dezembro de 2005
- Projeto Pedagógico do CAMP Jabaquara
- Filme: Liderança – O Monge e o Executivo:
<http://br.youtube.com/watch?v=S1P5oFKREQ>

8.2 - PALESTRA: APRENDIZES LOGÍSTICOS

INTRODUÇÃO:

Aprendiz é o jovem entre 14 e 24 anos que por algum motivo decide entrar para o mercado de trabalho e com direitos trabalhistas e previdenciários assegurados não

será explorado em seu ambiente de trabalho e terá oportunidade de aprender algum ofício ou profissão, tanto na questão teórica quanto na prática, empregado em um estabelecimento propício a sua formação técnico-profissional metódica, garantindo assim, um futuro melhor.

A *All Brazil* é uma empresa que está no mercado de logística do transporte desde 1991. Pensando em integrar ainda mais o aprendiz à empresa, foi criada a Palestra Aprendizes Logísticos

JUSTIFICATIVA

A Palestra foi criada com base nas atribuições desenvolvidas pelos aprendizes na *All Brazil*. Foi considerado também o interesse dos aprendizes em aprofundar seu conhecimento sobre Serviços Logísticos.

OBJETIVO GERAL

Apresentar uma nova profissão aos aprendizes com base nos serviços oferecidos pela *All Brazil*, inserindo um assim um aprendiz consciente e motivado em seu ambiente de trabalho.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Motivar o aprendiz em relação ao seu trabalho;
- Apresentar as características de um serviço logístico;
- Desenvolver a auto-estima do aprendiz e seu papel no ambiente de trabalho;
- Incentivar a ampliação do conhecimento do jovem, ligando sempre a teoria à prática;

PÚBLICO ALVO

Os sujeitos desta palestra são os aprendizes que trabalham na *All Brazil*

METODOLOGIA

- A Palestra “Aprendizes Logísticos” parte do conhecimento prévio dos aprendizes e introduz a origem da logística e suas características através da apresentação expositiva;
- Será proposto um filme motivacional no início da palestra que os façam refletir sobre seu papel enquanto cidadãos;
- Sugestões de situações problemas que provoquem o participante a trocar experiências e refletir sobre o tema com os outros aprendizes e o profissional que conduzirá a palestra;
- Apostila impressa a todos os participantes com o conteúdo da apresentação, com a origem da Logística e suas características e com exercícios baseados em situações problemas a serem respondidos durante a palestra;
- A avaliação será baseada em exercícios e reflexões individuais e em grupo durante todo o decorrer da Palestra;

DURAÇÃO

A Palestra terá duração de duas horas, será ministrada aos sábados afim de não prejudicar o desempenho no trabalho do aprendiz nem seus estudos:

- Recepção e café da manhã: 10:00

- Apresentação teórica: 10:00 às 12:00

PROGRAMAÇÃO

APRESENTAÇÃO TEÓRICA

- Apresentação do tema, conteúdo e objetivos;
- Origem da Logística
- O que é Logística
- *A All Brazil* no mercado de logística de transporte
- O aprendiz e a Logística

CONTEÚDO

- ✓ Logística:
 1. O que é Logística para uma organização
 2. Características da Logística
- ✓ Origem da Logística
 1. Visão geral e histórica da logística
 2. Infra-estrutura de transporte
 3. A Logística para uma organização
- ✓ Aprendiz Logístico
 1. Aprendiz na *All Brazil*
 2. Relação Aprendiz – Gestor
 3. Formação profissional em Logística

AVALIAÇÃO

A avaliação será contínua, ou seja, no decorrer da palestra será observado se os participantes atingem os objetivos propostos.

Os aprendizes também serão avaliados no cotidiano do trabalho e através de reuniões periódicas serão discutidas as experiências vividas;

RECURSOS DIDÁTICOS

- Retro-projetor
- PowerPoint
- Quadro Branco
- Apostila “Aprendiz Logístico”
- Filme Motivacional: “Use filtro solar”
- Caneta azul

RECURSOS HUMANOS

A Palestra será ministrada por um profissional do departamento de Recursos Humanos da *All Brazil* que trabalha com aprendizes há cinco anos, formada em Pedagogia e participante de diversos cursos sobre aprendizagem e liderança.

RECURSOS FINANCEIROS

A Palestra Gestores Aprendizes será gratuita para os participantes. A impressão das apostilas e o coffee break serão oferecidos pela *All Brazil*.

Apostila: R\$ 0,50

Coffee Break para 10 pessoas: R\$ 30,00

BIBLIOGRAFIA

- Filme: “Use filtro solar”
- História da Logística.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com essa pesquisa sobre a inserção de jovens de baixa renda no mercado de trabalho tive a oportunidade de conhecer realmente a sua realidade. Analisei e aprofundei a leitura da Lei do Aprendiz e todas as suas vertentes, além de das outras Leis que garantem os direitos do adolescente ao entrarem no mercado de trabalho.

A dura realidade da maioria dos adolescentes do nosso país os leva a procurarem um trabalho muito cedo, seja para ajudar financeiramente sua família ou ainda para satisfazer seus sonhos e desejos. Sabemos que prospectar-se no mercado de trabalho não é fácil para os adultos, muito menos para adolescentes inexperientes. Assim, são contratados como mão-de-obra barata e muitas vezes por estarem desinformados sobre seus direitos, são explorados em seu ambiente de trabalho.

A Lei do Aprendiz tem como objetivo assegurar os direitos dos jovens entre 14 e 24 anos que entram para o mercado de trabalho, com base em um contrato de trabalho claro e preciso que garante ao aprendiz uma formação técnico-profissional de um ofício ou profissão.

Através de pesquisas, visitas e conversas com aprendizes, gestores responsáveis pelo jovem em seu departamento e com empresas que contratam aprendizes pude notar que são poucos os que realmente conhecem a Lei 10.097/2000. Poucos livros referem-se à aprendizagem e a maioria das referências bibliográficas pesquisadas foram retiradas de revistas que citam casos de aprendizes em empresas, e internet através de sites específicos sobre a lei.

Esses fatos revelam o quão pouco a Lei do Aprendiz foi divulgada na cidade de São Paulo – local utilizado para pesquisa. Uma lei Nacional que promove a inclusão social e dá oportunidade a jovens de baixa renda deveria ser propagada a todos os

âmbitos sociais. Os Serviços Nacionais de Aprendizagem e as entidades sem fins lucrativos deveriam proporcionar mais opções de cursos e abrir mais vagas, principalmente em periferias e locais de difícil acesso.

A aprendizagem deve proporcionar ao adolescente, uma qualificação profissional através da educação, que por sua vez, deve ter caráter crítico e formador capaz de inserir um educando pensante, atuante e transformador na sociedade ao qual pertence. Como a educação é altamente influente no desenvolvimento do país, deve ser responsabilidade do Estado.

As empresas também são responsáveis pela qualificação profissional de seus jovens aprendizes, que se bem monitorados e desenvolvidos terão chance de revelar seus potenciais e capacidades à empresa em que trabalha.

A *All Brazil* é uma empresa comprometida com a sociedade no momento em que promove a inclusão de jovens de baixa renda no mercado de trabalho e preocupa-se com a melhora da qualidade de vida da comunidade em que esta inserida. Ela não só contrata jovens aprendizes como também se responsabiliza pela qualificação profissional de acordo com o perfil da empresa.

Mas ainda há muito em que se aprimorar. Alguns ainda pensam no aprendiz como uma mão-de-obra barata, outros relevam a importância do CAMP Jabaquara. Assim como a maioria da sociedade, muitos na All Brazil também desconhecem a lei, apesar de conviverem diariamente com um aprendiz. Fato que ocorre pela desinformação.

Segundo o último dado do Ministério do trabalho divulgado pela ONG Atletas pela Cidadania no dia 13 de novembro de 2007, o Estado de São Paulo possui 38.733 jovens aprendizes contratados com base na Lei do Aprendiz. Será que todas essas empresas que contrataram esses jovens são comprometidas com a aprendizagem e conscientes de sua responsabilidade social? Não basta apenas contratar aprendizes, mas sim inserir jovens no mercado de trabalho oferecendo-lhes condições de aprendizagem de uma profissão e oportunidade de tornarem-se um cidadão transformador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALONSO, Myrtes et all (org). *Formação de Gestores Escolares – para a utilização de tecnologias de Informação e Comunicação*. São Paulo: Takano Editora e Gráfica, 2002.
- DOWBOR, Ladislau. *Tecnologias do Conhecimento : Os desafios da Educação*. Petrópolis: Vozes, 2001.
- HESSEL, Ana Maria Di Grado. *Gestão de Escola e Tecnologia: administrativo e pedagógico, uma abordagem complexa*. Dissertação de Mestrado. PUC-SP, 2004.
- HUNTER,James C. *O Monge e o executivo – Uma história sobre a essência da liderança*.Rio de Janeiro: Sextante, 2004.
- Luck, H. Perspectivas da Gestão Escolar e Implicações quanto à formação de seus gestores. *Em aberto*, Brasília, v. 17, n.72, 11-33, fev. /jun.2000.
- MORAES,Antônio Ermírio. *Educação Pelo Amor de Deus!*. São Paulo: Editora Gente, 2006.
- MORAES, F; LIPORONI, L.O.; MOLER, M.J.V.D; GOYS, N.M., A Contribuição do Terceiro Setor para a Educação Não-Formal de Jovens de 14 a 18 anos: Um Estudo na Zona Leste do Município de São Paulo. *Construindo a cidadania: ações e reflexões sobre empreendedorismo e gestão social*. São Paulo: CEATS - FIA, 2005.
- SANTOS,Caio Franco. *Contrato de Emprego do adolescente Aprendiz – A aprendizagem de acordo com a Lei 10.097/2000*. Curitiba: Juruá Editora, 2003.

Referências da internet:

- BAUMEIER, Michele Valeska Méndez. A Globalização Excludente e a educação no Brasil. Disponível em: <<http://www.lpp-uerj.net/olped/documentos/0294.pdf>>. Acesso em: 4 ago. 2007.
- LOPES, Danúbia. Programa para inserção de jovens têm características diferentes. 18 mai. 2004. Disponível em: <http://www.conexaoaprendiz.org.br/noticias/materias/mat_070104.php>. Acesso em: 5 nov. 2007.
- QUAL a diferença entre aprendiz e estagiário? Disponível em: <http://www.aprendizes.org.br/aprendiz_duvidasfrequentes.htm>. Acesso em: 6 nov. 2007.
- OPORTUNIDADE para jovens aprendizes. Revista Profissional & Negócios. Disponível em: <<http://www.rhcentral.com.br/pen/pen.asp?ano=6&numero=76&pagina=6>>. Acesso em: 5 nov. 2007
- EMPRESA: conheça a diferença entre aprendizes e estagiários. 18 ago. 2006. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/noticias/7515/>>. Acesso em: 3 nov. 2007.
- DIMENSTEIN, Gilberto. Desemprego jovem fica fora do 1º maio. São Paulo, 1 mai. 2001. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/dimenstein/sonosso/gd010501.htm>> Acesso em: 7 out 2007.
- BRASIL. Decreto-lei nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005. **Guia Trabalhista**, Brasília, 1 dez. 2005. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/decreto5598.htm>>. Acesso em: 12 ago. 2007.
- JUSTIANO, Bianca. Experiências buscam inserção do jovem no mercado de trabalho. São Paulo, 27 nov. 2002. Disponível em: <http://www2.uol.com.br/aprendiz/n_noticias/congressos/id281102a.htm> Acesso em: 8 jun. 2007.

PERISSÉ, Paulo Guilherme Santos. A inserção de jovens no mercado de trabalho. Disponível em:

<<http://cedes.iuperj.br/PDF/cidadaniatrabalho/inser%E7%E3o%20jovem%20trabalho.pdf>> Acesso em: 8 out. 2007

- SÃO PAULO tem 38 mil jovens contratados pela Lei do Aprendiz. **Folha Online**, São Paulo, 14 nov. 2007. Disponível em:
<<http://www.conexaoaprendiz.org.br/noticias/materiais/index.php>>. Acesso em 15 nov. 2007.
- O QUE diz a lei. **Lei do Aprendiz**. Disponível em:
<<http://www.leidoaprendiz.org.br>>. Acesso em 5 ago. 2007.

APÊNDICES

APÊNDICE I - ENTREVISTA

Entrevista com o ex-prendiz Luis Carlos Barbosa dos Santos, no dia 31 de outubro de 2007, no Auditório da All Brazil:

Com quantos anos entrou na All Brazil?

- Com 16 anos.

Foi seu primeiro emprego?

- Não, trabalhei antes como office boy em outra empresa de transporte de cargas e como entregador de lanches.

Como começou a trabalhar na All Brazil?

- Entrei na All Brazil por intermédio de um vizinho que me recomendou. Fui convidado a trabalhar pelo diretor da empresa como office boy, fazia serviços de banco. Nas horas vagas me deixavam treinar a digitação na máquina de escrever. Aos poucos aprendi a separar faturas, identificar volumes e atender telefone.

Como era o curso de aprendizagem que você fazia?

- Na época ainda não existia a Lei do Aprendiz. Então eles separavam o curso assim: meninos aprendiam como ser office boy, ou seja, ler guia de rua, como se comportar perante o chefe, atender o telefone e escrever textos, e as meninas aprendiam como ser uma secretária. Eu não tinha muita perspectiva de crescimento nas primeiras empresas que trabalhei.

Na sua opinião, qual é a diferença entre o aprendiz de hoje, assegurado pela lei, e o jovem de 15 anos atrás que procurava um emprego?

- Antigamente, o adolescente era reconhecido apenas como mão-de-obra barata e as perspectivas de crescimento dentro de uma empresa eram muito pequenas. No meu primeiro emprego eu ficava sentado em uma salinha escura esperando o serviço de banco pra fazer. Não tinha muito contato com os outros funcionários. Andava o dia todo, ia e voltava do banco para empresa, da empresa pro banco. Hoje um aprendiz, mesmo sendo *office boy*, é muito mais reconhecido nas empresas, eles têm uma mesa só pra eles, quando não estão fazendo serviço de banco, ajudam em outros trabalhos, atendem telefone e tudo o mais;

O que você dos trabalhos realizados com aprendizes tanto na All Brazil quanto em outras empresas? Indicaria o curso de aprendizagem a alguém?

- Eles são muito bem assistidos. Tem uma enorme oportunidade de crescimento. Eles têm que “agarrar essa oportunidade com as duas mãos”, como eu fiz há 15 anos atrás. Com certeza vou colocar meu filho para ser um aprendiz quando crescer. Quero que ele adquira experiência profissional antes de começar uma faculdade”.

APÊNDICE II - QUESTIONÁRIOS

Questionário - L

Este questionário tem por objetivo levantar dados para a pesquisa acadêmica: “Introdução de Jovens Carentes no Mercado de Trabalho”, desenvolvida como monografia do curso de Pedagogia – Habilitação em Administração Escolar – PUC/SP.

Solicito sua contribuição para o estudo, respondendo as questões abaixo.

Sua identidade será mantida em sigilo.

- 1. Quantos aprendizes trabalham em seu departamento? Quais são suas atribuições? (não é necessário citar nomes)**

Resposta: _____

- 2. Por que a cada 15 dias o jovem aprendiz deve se ausentar de seu trabalho e dirigir-se ao CAMP Jabaquara?**

Resposta: _____

- 3. Por que e para que a *All Brazil* contrata aprendizes?**

Resposta: _____

- 4. Em sua opinião, seria necessário um curso introdutório à Logística para jovens aprendizes?**

() SIM () NÃO

5. Como esse curso contribuiria para o desempenho e desenvolvimento da All Brazil e do próprio aprendiz? Justifique.

Resposta: _____

6. Quais conteúdos você acha que deveriam ser abordados em um curso introdutório à Logística?

Resposta: _____

Questionário – L - A

Este questionário tem por objetivo levantar dados para a pesquisa acadêmica: “Introdução de Jovens Carentes no Mercado de Trabalho”, desenvolvida como monografia do curso de Pedagogia – Habilitação em Administração Escolar – PUC/SP. Solicito sua contribuição para o estudo, respondendo as questões abaixo, escolhendo apenas uma opção.

Sua identidade será mantida em sigilo.

1. Você conhece a Lei da Aprendizagem (Lei n.º10.097/2000)?

() SIM () NÃO

2. Tem interesse em conhecer a Lei da Aprendizagem (Lei n.º10.097/2000)?

() SIM () NÃO

3. Quem é o aprendiz?

() Aprendiz é o jovem que cursa o Ensino Médio em qualquer escola e para ajudar em casa, resolve procurar um trabalho;

() Aprendiz é o adolescente entre 16 e 18 anos que por diversos motivos decide trabalhar e por conta própria procura uma empresa;

() Aprendiz é o adolescente entre 14 e 24 anos que deve estar cursando ou ter concluído o Ensino Fundamental e esteja matriculado em um curso de Aprendizagem;

() Aprendiz é o jovem que emprega-se em uma empresa mas não há vínculo empregatício;

4. O contrato de trabalho do aprendiz (contrato de aprendizagem) prevê:

- () Salário estipulado pela empresa e apenas direito a vale transporte;
- () Registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social, mas sem direito a 13º salário e FGTS;
- () prazo determinado de no máximo dois anos, registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social, férias de 30 dias, FGTS e 13º salário;
- () Um salário mínimo, férias de 30 dias, FGTS e 13º salário, mas com prazo indeterminado;

5. Um contrato de aprendizagem pode ser rescindido quando:

- () a Empresa achar necessário;
- () o aprendiz concluir o Ensino Médio;
- () o aprendiz completar 18 anos;
- () o aprendiz perder o ano letivo por ausência não justificada;

Questionário - A

Este questionário tem por objetivo levantar dados para a pesquisa acadêmica: “Introdução de Jovens Carentes no Mercado de Trabalho”, desenvolvida como monografia do curso de Pedagogia – Habilitação em Administração Escolar – PUC/SP. Solicito sua contribuição para o estudo, respondendo as questões abaixo. Sua identidade será mantida em sigilo.

1. Por que decidiu ser um aprendiz?

Resposta: _____

2. Como o curso teórico do CAMP Jabaquara lhe ajuda na prática no trabalho?

Resposta: _____

3. O que você gostaria de aprender no curso teórico do CAMP Jabaquara?

Resposta: _____

4. Você gostaria de participar de um curso introdutório à Logística?

() SIM () NÃO

Justifique: _____

APÊNDICE III – CARTA DE AUTORIZAÇÃO

CARTA DE AUTORIZAÇÃO

Eu, Crescencio Pinheiro de Castro Filho, autorizo a usar as informações prestadas nos questionários e entrevista – instrumentos de pesquisa – a serem plicados na empresa All Brazil, no período entre 05 e 07 de novembro de 2007, para o desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso de Carla Pinheiro de Castro, cujo o título é “A Lei do Aprendiz e a inclusão de jovens no Mercado de Trabalho”.

São Paulo, 24 de outubro de 2007.

Crescencio Pinheiro de Castro Filho

ANEXOS

ANEXO I – LDB N.º 9394

LEI DE DIRETRIZES E BASES

**Lei n.º 9.394,
de 20 de dezembro de 1996.**

Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

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

Art. 12. Os estabelecimentos de ensino, respeitadas as normas comuns e as do seu sistema de ensino, terão a incumbência de:

- I - elaborar e executar sua proposta pedagógica;
- II - administrar seu pessoal e seus recursos materiais e financeiros;
- III - assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidos;
- IV - velar pelo cumprimento do plano de trabalho de cada docente;
- V - prover meios para a recuperação dos alunos de menor rendimento;
- VI - articular-se com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola;
- VII - informar os pais e responsáveis sobre a frequência e o rendimento dos alunos, bem como sobre a execução de sua proposta pedagógica.

Art. 13. Os docentes incumbir-se-ão de:

- I - participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- II - elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- III - zelar pela aprendizagem dos alunos;
- IV - estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- V - ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- VI - colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

Art. 14. Os sistemas de ensino definirão as normas da gestão democrática do ensino público na educação básica, de acordo com as suas peculiaridades e conforme os seguintes princípios:

- I - participação dos profissionais da educação na elaboração do projeto pedagógico da escola;
- II - participação das comunidades escolar e local em conselhos escolares ou equivalentes.

Art. 15. Os sistemas de ensino assegurarão às unidades escolares públicas de educação básica que os integram progressivos graus de autonomia pedagógica e administrativa e de gestão financeira, observadas as normas gerais de direito financeiro público.

ANEXO II – LEI 10.097/2000

Lei n 10.097, de 19 de dezembro de 2007

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

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

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

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

"....."

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

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

"a) revogada;"

"b) revogada."

"**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) (Vide art. 18 da Lei nº 11.180, de 2005)

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

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

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

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

"**Art. 429.** Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no

mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional." (NR)

"a) revogada;"

"b) revogada."

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"a) revogada;"

"b) revogada;"

"c) revogada."

"Parágrafo único." (VETADO)

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

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

"§ 2º Revogado."

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

"a) revogada;"

"b) revogada."

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

"II – falta disciplinar grave;" (AC)

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

"IV – a pedido do aprendiz." (AC)

"Parágrafo único. Revogado."

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

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

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

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

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

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

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO
Francisco Dornelles

ANEXO III – DECRETO 5.598/2005

Decreto nº 5.598, De 1º de dezembro de 2005.

Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências.

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

Decreta:

Art. 1º Nas relações jurídicas pertinentes à contratação de aprendizes, será observado o disposto neste Decreto.

Capítulo I

Do Aprendiz

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

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

Capítulo II

Do Contrato de Aprendizagem

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

Parágrafo único. Para fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

Art. 4º 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.

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

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

Capítulo III

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

Seção I

Da Formação Técnico-Profissional

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

Parágrafo único. A formação técnico-profissional metódica de que trata o caput deste artigo realiza-se por programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob a orientação e responsabilidade de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica definidas no art. 8º deste Decreto.

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

- I - garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino fundamental;
- II - horário especial para o exercício das atividades; e
- III - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

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

Seção II

Das Entidades Qualificadas em Formação Técnico-Profissional Metódica

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

I - os Serviços Nacionais de Aprendizagem, assim identificados:

- a) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - Senai;
- b) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - Senac;
- c) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - Senar;
- d) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - Senat; e
- e) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - Sescop;

II - as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas; e

III - as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

§ 1 ° As entidades mencionadas nos incisos deste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados.

§ 2 ° O Ministério do Trabalho e Emprego editará, ouvido o Ministério da Educação, normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso III.

Capítulo IV

Seção I

Da Obrigatoriedade da Contratação de Aprendizes

Art. 9 ° Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

§ 1 ° No cálculo da percentagem de que trata o caput deste artigo, as frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz.

§ 2 ° Entende-se por estabelecimento todo complexo de bens organizado para o exercício de atividade econômica ou social do empregador, que se submeta ao regime da CLT.

Art. 10. Para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1 ° Ficam excluídas da definição do caput deste artigo as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou, ainda, as funções que estejam

caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II e do parágrafo único do art. 62 e do § 2º do art. 224 da CLT.

§ 2º Deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos.

Art. 11. A contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes entre quatorze e dezoito anos, exceto quando:

I - as atividades práticas da aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento, sujeitando os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado;

II - a lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização vedada para pessoa com idade inferior a dezoito anos; e

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

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

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

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

Art. 13. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica previstas no art 8º.

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

Art. 14. Ficam dispensadas da contratação de aprendizes:

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

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

Seção II

Das Espécies de Contratação do Aprendiz

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

§ 1º Na hipótese de contratação de aprendiz diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem, este assumirá a condição de empregador, devendo inscrever o aprendiz em programa de aprendizagem a ser ministrado pelas entidades indicadas no art. 8º deste Decreto.

§ 2º A contratação de aprendiz por intermédio de entidade sem fins lucrativos, para efeito de cumprimento da obrigação estabelecida no *caput* do art. 9º, somente deverá ser formalizada após a celebração de contrato entre o estabelecimento e a entidade sem fins lucrativos, no qual, dentre outras obrigações recíprocas, se estabelecerá as seguintes:

I - a entidade sem fins lucrativos, simultaneamente ao desenvolvimento do programa de aprendizagem, assume a condição de empregador, com todos os ônus dela decorrentes, assinando a Carteira de Trabalho e Previdência Social do aprendiz e anotando, no espaço destinado às anotações gerais, a informação de que o específico contrato de trabalho decorre de contrato firmado com determinado estabelecimento para efeito do cumprimento de sua cota de aprendizagem ; e

II - o estabelecimento assume a obrigação de proporcionar ao aprendiz a experiência prática da formação técnico-profissional metódica a que este será submetido.

Art. 16. A contratação de aprendizes por empresas públicas e sociedades de economia mista dar-se-á de forma direta, nos termos do § 1º do art. 15, hipótese em que será realizado processo seletivo mediante edital, ou nos termos do § 2º daquele artigo.

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

CAPÍTULO V

Dos Direitos Trabalhistas e Obrigações Acessórias

Seção I

Da Remuneração

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

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

Seção II

Da Jornada

Art. 18. A duração do trabalho do aprendiz não excederá seis horas diárias.

§ 1º O limite previsto no caput deste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tenham concluído o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

§ 2º A jornada semanal do aprendiz, inferior a vinte e cinco horas, não caracteriza trabalho em tempo parcial de que trata o art. 58-A da CLT.

Art. 19. São vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

Art. 20. A jornada do aprendiz compreende as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, simultâneas ou não, cabendo à entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica fixá-las no plano do curso.

Art. 21. Quando o menor de dezoito anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas.

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

Seção III

Das Atividades Teóricas e Práticas

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

§ 1º As aulas teóricas podem se dar sob a forma de aulas demonstrativas no ambiente de trabalho, hipótese em que é vedada qualquer atividade laboral do aprendiz, ressalvado o manuseio de materiais, ferramentas, instrumentos e assemelhados.

§ 2º É vedado ao responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem cometer ao aprendiz atividades diversas daquelas previstas no programa de aprendizagem.

Art. 23. As aulas práticas podem ocorrer na própria entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica ou no estabelecimento contratante ou concedente da experiência prática do aprendiz.

§ 1º Na hipótese de o ensino prático ocorrer no estabelecimento, será formalmente designado pela empresa, ouvida a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, um empregado monitor responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, em conformidade com o programa de aprendizagem.

§ 2º A entidade responsável pelo programa de aprendizagem fornecerá aos empregadores e ao Ministério do Trabalho e Emprego, quando solicitado, cópia do projeto pedagógico do programa.

§ 3º Para os fins da experiência prática segundo a organização curricular do programa de aprendizagem, o empregador que mantenha mais de um estabelecimento em um mesmo município poderá centralizar as atividades práticas correspondentes em um único estabelecimento.

§ 4º Nenhuma atividade prática poderá ser desenvolvida no estabelecimento em desacordo com as disposições do programa de aprendizagem.

Seção IV

Do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

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

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

Seção V Das Férias

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

Seção VI

Dos Efeitos dos Instrumentos Coletivos de Trabalho

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

Seção VII

Do Vale-Transporte

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

Seção VIII

Das Hipóteses de Extinção e Rescisão do Contrato de Aprendizagem

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

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

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

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

- I - o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz referente às atividades do programa de aprendizagem será caracterizado mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica;
- II - a falta disciplinar grave caracteriza-se por quaisquer das hipóteses descritas no art. 482 da CLT; e
- III - a ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo será caracterizada por meio de declaração da instituição de ensino.

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

Capítulo VI

Do Certificado de Qualificação Profissional de Aprendizagem

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

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

Capítulo VII

Das Disposições Finais Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego organizar cadastro nacional das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica e disciplinar a compatibilidade entre o conteúdo e a duração do programa de aprendizagem, com vistas a garantir a qualidade técnico-profissional. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

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

Brasília, 1º de dezembro de 2005; 184o da Independência e 117o da República.
Luiz Inácio Lula da Silva
Luiz Marinho

ANEXO IV – ECA E O APRENDIZ

LEI Nº 8.069, DE 13 DE JULHO DE 1990

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

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

Do Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho

Art. 60. É proibido qualquer trabalho a menores de 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 quatorze anos de idade é assegurada bolsa de aprendizagem.

Art. 65. Ao adolescente aprendiz, maior de 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 vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte;

II - perigoso, insalubre ou penoso;

III - realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social;

IV - realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

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

§ 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.

ANEXO V - CONANDA

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