



Save the Children

C O L E Ç Ã O

# Empresa Amiga da Criança

## Volume 4

O papel das empresas na  
formação do adolescente







**Save the Children**

C O L E Ç Ã O

# **Empresa Amiga da Criança**

**Volume 4**

**O papel das empresas na formação do adolescente**

1ª Edição

São Paulo

Fundação Abrinq pelos Direitos da Criança e do Adolescente

2013



**Save the Children**

#### **CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

**Presidente:** Carlos Antonio Tilkian

**Vice-Presidente:** Synésio Batista da Costa

**Secretário:** Bento José Gonçalves Alcoforado

#### **SECRETARIA EXECUTIVA**

**Administradora Executiva:** Heloisa Helena Silva de Oliveira

**Gerente de Desenvolvimento de Programas e Projetos:** Denise Maria Cesario

**Gerente de Desenvolvimento Institucional:** Victor Alcântara da Graça

#### **PROGRAMA EMPRESA AMIGA DA CRIANÇA**

Adriana Merencio Sebastião, Andréa Gonçalves Poiani, Isabella Bertotti  
Gonçalves, Júnia Milani Ferrentini, Lilyan Regina S. Reis Amorim, Roseane  
Martins de Assis e Thais de Moraes Escudeiro

#### **FICHA TÉCNICA:**

**Coleção Empresa Amiga da Criança – Volume 4**

**ISBN: 978-85-88060-56-2**

**Texto:** Maria Luiza Faraone Silveira

**Edição:** Lilyan Regina S. Reis Amorim, Júnia Milani Ferrentini e  
Thais de Moraes Escudeiro

**Leitura crítica:** Denise Maria Cesario

**Colaboração:** Gislaine Cristina de Carvalho e Victor Alcântara  
da Graça

**Revisão ortográfica e gramatical:** Mônica de Aguiar Rocha

**Projeto gráfico:** Tre Comunicação

**Diagramação:** Priscila Hlodan

**Ilustração:** Vanessa Alexandre

**Impressão:** Hawaii Gráfica Ltda

**Tiragem:** 3.000

**São Paulo, outubro de 2013**

# Apresentação

O Brasil registrou o índice de 13,7% de desemprego entre jovens de 15 a 24 anos em 2012. Embora esse índice tenha diminuído, em comparação com os últimos 12 anos, ainda é preocupante, na medida em que o desemprego juvenil está diretamente relacionado com o desenvolvimento econômico e social do país.

É indiscutível o papel das empresas de contribuir com a profissionalização dos nossos jovens. E, nesse sentido, a Lei da Aprendizagem é um dos caminhos possíveis.

Promulgada no ano de 2000, a Lei proporciona a inserção de jovens no mercado de trabalho formal. Determina que toda empresa de médio e grande porte deve ter de 5% a 15% de aprendizes, em funções que demandem formação técnico-profissional e não sejam perigosas e insalubres. Porém, mesmo obrigatória, sua adoção ainda não é comum. Entre as principais causas estão o desconhecimento da legislação e as dificuldades em sua implementação.

A Fundação Abrinq – Save the Children, por meio do Programa Empresa Amiga da Criança, espera contribuir para que as organizações passem a contratar jovens aprendizes, não apenas para cumprirem a cota estabelecida por lei, mas, conscientes de que é possível mudar a realidade de nosso país, gerando oportunidade e qualificando nossos jovens para o ingresso no mercado de trabalho.

Convidamos todos a uma ótima leitura e que o conteúdo contribua para uma mudança de conceitos e realidade de nossos jovens.



**Carlos Antonio Tilkian**

Presidente da Fundação Abrinq – Save the Children

**O uso de um idioma que não discrimine nem marque diferenças entre homens e mulheres é uma das preocupações da Fundação Abrinq – Save the Children. Não há acordo, porém, entre os linguistas sobre a maneira de fazê-lo. Neste documento, com o propósito de evitar sobrecarga na redação, optou-se por usar o masculino genérico clássico, ficando subentendido que todas as menções em tal gênero sempre representam *homens e mulheres*.**

Extraído e adaptado de PARENTE, Maria Pia. *Neste município criança não trabalha: o que os prefeitos podem e devem fazer para eliminar o trabalho infantil doméstico e proteger as jovens trabalhadoras*. Brasília: Organização Internacional do Trabalho (OIT)/Fundação Abrinq – Save the Children/Agência de Notícias dos Direitos da Infância (Andi), 2003.

# Sumário

<b>Aprendizagem: bom para o aprendiz, bom para a empresa .....</b>	<b>9</b>
<b>O que é a Aprendizagem .....</b>	<b>12</b>
<b>Quadros</b>	
- <i>Pacto Global .....</i>	<b>19</b>
- <i>Trabalho decente: aspiração do desenvolvimento sustentável .....</i>	<b>20</b>
- <i>Brasil: jovem e trabalho .....</i>	<b>23</b>
- <i>Aprendizagem: um caminho para a inserção de jovens no mercado de trabalho.....</i>	<b>28</b>
<b>A contratação de aprendizes .....</b>	<b>30</b>
- <i>Entidades do Sistema S .....</i>	<b>46</b>
- <i>Outras entidades qualificadas para a oferta de Programas de Aprendizagem.....</i>	<b>48</b>
- <i>O monitor da Aprendizagem na empresa .....</i>	<b>49</b>
- <i>A obrigação legal da contratação de aprendizes .....</i>	<b>60</b>
- <i>Base de cálculo da quantidade de aprendizes a serem contratados.....</i>	<b>61</b>
- <i>Sobre a fiscalização da Aprendizagem .....</i>	<b>62</b>
<b>Relatos de empresas que se beneficiam da Aprendizagem .....</b>	<b>64</b>
<b>Direitos das Crianças e Princípios Empresariais .....</b>	<b>80</b>
<b>Referências</b>	
- <i>Fontes .....</i>	<b>82</b>
- <i>Sites .....</i>	<b>84</b>





# Aprendizagem:

## bom para o aprendiz, bom para a empresa

As mudanças de contexto da economia, a complexidade tecnológica e de relacionamento, as extraordinárias facilidade e rapidez nas comunicações exigiram – e continuam a exigir – realinhamento das práticas de gestão empresarial, de modo que mantenham e elevem sua competitividade.

Modelos e práticas como desenvolvimento organizacional, qualidade total e reengenharia, úteis em seu momento, vêm sendo substituídos por enfoques em competências, talentos, enfim, nas pessoas.

### Por que investir nas pessoas? <sup>1</sup>

- Sem as pessoas, qualquer tecnologia, por mais necessária e inovadora que seja, não funciona.
- Pessoas têm o dom de fazer o sucesso ou o fracasso de qualquer empresa.
- Pessoas têm necessidade de integrar seus sonhos a um projeto coletivo, num jogo ganha-ganha.
- Pessoas podem colocar seu talento a favor das organizações, quando encontram ambiente para isso.
- Pessoas são leais àqueles que as respeitam, abrem oportunidades e as valorizam.

1. Baseado em GRAMIGNA, Maria Rita. *Modelo de competências e gestão de talentos*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007, p. 8.

Uma competência pode ser definida como a *capacidade de agir eficazmente em determinado tipo de situação, com apoio em conhecimentos, mas sem limitar-se a eles*. O exercício da competência implica julgar a pertinência do conhecimento em uma situação real, concreta, e utilizá-lo *com discernimento*<sup>2</sup>.

Eis do que a empresa precisa: pessoas capazes de enfrentar e resolver situações novas, pessoas flexíveis, pessoas que saibam transferir conhecimentos e aprendizagens. E ainda, que tenham gosto pelo trabalho – e pelo trabalho bem feito –, e que sejam capazes de conviver e de se relacionar produtivamente.

### **E de que precisa o trabalhador?**

Exatamente das mesmas qualidades, que lhe conferem o que se convencionou chamar empregabilidade, permitindo sua movimentação no mercado de trabalho, em um mundo e em uma época na qual se assiste à “crise do emprego” e, ainda mais, do emprego juvenil.

A ambos, empresa e empregado, a Aprendizagem oferece sua contribuição.

2. PERRENOUD, Phillipe. *Construir as competências desde a escola*. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1999, p. 7.

### **Alicerçada em sólida educação geral, a Aprendizagem deve<sup>3</sup>:**

- Formar profissionais capazes de realizar trabalhos complexos e variados, dominando conhecimentos e tecnologias de sua área de atuação.
- Promover o desenvolvimento de atitudes pessoais voltadas à iniciativa, à capacidade de julgamento – para planejar e avaliar o próprio trabalho –, à disposição para trabalhar em equipe, à criatividade para enfrentar novas situações e solucionar problemas.

A Fundação Abrinq – Save the Children convida as empresas a participar dessa iniciativa ganha-ganha, contribuindo, ainda, para a erradicação do trabalho infantil, a inserção decente e produtiva do jovem no mercado de trabalho, a redução das desigualdades sociais, enfim, para o desenvolvimento sustentável. Junto a esse convite, oferece, neste documento, subsídios básicos, indicando fontes adicionais de esclarecimento e orientação.

3. Adaptado de SENAI/SP. *Aprendizagem industrial: orientações para as empresas*. 3. ed. São Paulo: Senai/SP, 2012.

# O que é a Aprendizagem

A Aprendizagem surgiu, no País, na década de 1940, no contexto da elaboração das Leis Orgânicas dos Ensinos Industrial e Comercial, com a criação dos pioneiros Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai, 1942) e Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac, 1946), e foi acolhida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943).

Apesar de que muitas empresas tenham se beneficiado, desde cedo, da formação de profissionais por meio dos Programas de Aprendizagem, para muitas a contratação de aprendizes permaneceu tão somente como uma obrigação legal: o “cumprimento da cota” estabelecida pela CLT.

Mudanças na ordem social e econômica, no Brasil e no mundo, convergiram para a revitalização do papel da Aprendizagem empresarial.

A Constituição Federal de 1988 alterou decisivamente a formulação de políticas públicas no que se refere à Ordem Social (Título VIII). De modo geral, enfatizou os direitos sociais e os consequentes deveres do Estado e preconizou a descentralização político-administrativa; a participação da sociedade civil, por meio de organizações representativas, na formulação

e no controle das ações; a colaboração entre Estado e sociedade civil, na execução das ações; as responsabilidades da família e seu direito à proteção do Estado. Com relação à criança e ao adolescente, assim se expressou:

“É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.”  
(Constituição da República Federativa do Brasil, art. 227)

O Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA (Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990), que detalhou os preceitos constitucionais relativos a esse segmento, reiterou:

“A criança e o adolescente gozam de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se-lhes, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, a fim de lhes facultar

o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade.” (art. 3º)

“É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.” (art. 4º)

Em seu Capítulo V, o Estatuto tratou do direito à profissionalização e à proteção no trabalho, reafirmou a proibição de qualquer trabalho a menores de 14 anos (como até então o fazia a Constituição Federal), exceto na condição de aprendiz (art. 60), e definiu Aprendizagem como “a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor” (art. 61).

Já em 1973, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) pronunciava-se acerca da idade mínima para admissão ao trabalho (Convenção nº 138, aprovada na 58ª Conferência Geral, Genebra, 1973, e ratificada pelo Brasil em 28 de junho de 2001), comprometendo os países-membros a assegurar a efetiva erradicação do trabalho infantil e a elevação progressiva da idade mínima para admissão a emprego ou trabalho. Recomendava (Recomendação nº 146, de 1976) que,

nos países onde essa idade estivesse abaixo dos 15 anos, fossem tomadas providências urgentes para elevá-la a esse nível e que, progressivamente, fosse definida a idade mínima de 16 anos. Estabelecia os 18 anos como patamar para o exercício de atividades com potencial para comprometer a saúde, a segurança e a moral dos adolescentes e estimulava a ampliação das oportunidades educacionais e de orientação e formação profissional.

Alterou-se a Constituição Brasileira, em 1998 (Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro), para incluir, entre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais (art. 7º), a

**“proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.” (Inciso XXXIII)**

No ano 2000, a chamada *Lei da Aprendizagem* (Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000) alterou dispositivos da CLT para incorporar essa disposição constitucional, disciplinar o trabalho do menor, dar ênfase à conclusão do Ensino Fundamental e ampliar as alternativas de oferta de Programas de Aprendizagem.

A inserção das empresas na economia mundial sofria mudanças significativas. A interligação dos mercados (fenômeno surgido na década de 1980 e que passou a ser conhecido como globalização) definiu novas formas de produção e distribuição de bens e serviços, intensificou a inovação e a transferência tecnológicas e impactou o trabalho.

Surge o conceito de sustentabilidade, enfatizando a necessidade de integração, nas decisões estratégicas das organizações, dos fatores econômico (operações competitivas, impacto econômico positivo na região de atuação), social (compromisso com as partes interessadas, grupos de pessoas que, interna e externamente, são afetados pelas operações) e ambiental (práticas preservacionistas).

Ideias e conceitos, como os de responsabilidade social corporativa, investimento social privado, transparência, ganham corpo e espaço, mesclam-se e modificam noções de política de recursos humanos, ética empresarial, e mesmo de filantropia ou beneficência. A prática da responsabilidade social passa a ser um diferencial competitivo.

Em 1999, a Organização das Nações Unidas (ONU) anuncia e, em 2000, lança oficialmente o Pacto Global (ver quadro *Pacto Global*), conclamando as empresas a alinhar suas operações e estratégias a dez princípios, universalmente aceitos, relativos a direitos humanos, trabalho, meio ambiente e – incluído mais tarde – combate à corrupção.



No mesmo ano, a OIT adota formalmente o conceito de trabalho decente (ver quadro *Trabalho Decente*) e passa a estimular a formalização de entendimentos e protocolos com governos nacionais, destinados a colocar em prática ações para sua garantia.

É, ainda, em 1999, que a mesma OIT adota a Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil (Convenção n° 182, aprovada na 87ª Conferência Geral, Genebra, 1º de junho de 1999, e ratificada pelo Brasil em 2 de fevereiro de 2000). E estabelece que os Estados-membros que a ratificassem deveriam, em caráter de urgência, adotar medidas para a proibição e completa erradicação das piores formas de trabalho infantil (nos termos da Convenção, trabalho de menores de 18 anos), incluindo, entre essas piores formas, “trabalhos que, por sua natureza ou pela circunstância em que são executados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança” (art. 3º, letra d).

O novo milênio nascia em um cenário no qual ganhava força a busca do desenvolvimento sustentável, alicerçado no comportamento empresarial socialmente responsável, no combate à pobreza, na reeducação para o consumo, na observância dos direitos humanos.



## Pacto Global

O Pacto Global é um acordo internacional proposto pela Organização das Nações Unidas (ONU) com o objetivo de promover o desenvolvimento sustentável, por meio da boa cidadania corporativa.

A adesão ao Pacto é voluntária: são, hoje, cerca de 8.700 empresas e *stakeholders* (partes interessadas) participantes, em mais de 140 países.

Ao aderir ao Pacto Global, as empresas assumem o compromisso de implementar, divulgar e promover os Dez Princípios que lhe dão corpo, os quais gozam de consenso universal, extraídos de declarações e convenções das Nações Unidas:

- Declaração Universal dos Direitos Humanos.
- Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.
- Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento.
- Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção.

### Os Dez Princípios

#### ***Direitos humanos***

- 1 Respeitar e proteger os direitos humanos.
- 2 Impedir violações de direitos humanos.

#### ***Direitos do trabalho***

- 3 Apoiar a liberdade de associação no trabalho.
- 4 Abolir o trabalho forçado.
- 5 Abolir o trabalho infantil.
- 6 Eliminar a discriminação no ambiente de trabalho.

#### ***Proteção ambiental***

- 7 Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais.
- 8 Promover a responsabilidade ambiental.
- 9 Encorajar tecnologias que não agridam o meio ambiente.

#### ***Contra a corrupção***

- 10 Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

## Trabalho decente: aspiração do desenvolvimento sustentável

O *trabalho decente* pode ser definido como o trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna. Nesse sentido, consiste em condição fundamental para a superação da pobreza e a redução das desigualdades sociais, para a garantia da governabilidade democrática e para o desenvolvimento sustentável.

Para a Organização Internacional do Trabalho - OIT, que promove o conceito e ações para sua efetivação entre os países-membros, a noção de *trabalho decente* apoia-se em quatro princípios básicos:

- respeito às normas internacionais do trabalho, em especial, dos direitos fundamentais do trabalho (direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de trabalho forçado, abolição efetiva do trabalho infantil, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação);
- promoção do emprego produtivo e de qualidade (dimensão na qual se insere a qualificação para o trabalho);
- ampliação da proteção social;
- fortalecimento do diálogo social.

No final de 2012, o diretor-geral da OIT solicitou ao secretário-geral da ONU a inclusão do Programa do Trabalho Decente na Agenda para o Desenvolvimento pós-2015 (ano fixado como limite para a consecução dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio).

Considerando o desemprego juvenil como o maior desafio de nosso tempo, o secretário-geral indicou o apoio aos jovens nas áreas de emprego, empreendedorismo, inclusão política, cidadania e proteção dos direitos, como prioridades fundamentais para os próximos anos.

No Brasil, a temática da infância e da juventude converteu-se em um item relevante da agenda nacional (aqui destacados aspectos que dizem respeito ao trabalho e à qualificação profissional).

Em 2001, com apoio da OIT e do Fundo das Nações Unidas para a Infância (Unicef), o Brasil estabelece diretrizes e normas do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (Peti) (Portaria MPAS nº 458, de 4 de outubro de 2001), orientado para o combate às piores formas do trabalho infantil.

Em 2003, cria o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens (PNPE) (Lei nº 10.748, de 22 de outubro de 2003), dirigido a jovens de 16 a 24 anos em situação de desemprego involuntário, objetivando a criação de empregos ou a orientação para atividades geradoras de renda e a qualificação para o mercado de trabalho. Dificuldades de várias ordens – entre as quais, a baixa qualificação dos jovens que se inscreviam no Programa – resultaram em sua integração a outras iniciativas governamentais, gerando o Programa Nacional de Inclusão de Jovens (Projovem), instituído pelo governo federal em 2005 (Lei nº 11.129, de 30 de junho de 2005), modificado e regulamentado em 2008 (Lei nº 11.692, de 10 de junho de 2008 e Decreto nº 6.629, de 4 de novembro de 2008).

Destinado a adolescentes e jovens de 15 a 29 anos, o Programa objetiva promover sua reintegração ao processo educacional, sua qualificação profissional e seu desenvolvimento humano, sendo desenvolvido em

quatro modalidades: Projovem Adolescente - Serviço Socioeducativo, Projovem Urbano, Projovem Campo - Saberes da Terra e Projovem Trabalhador.

Tratava-se, portanto, de, além de proteger o trabalho do menor de 18 anos e de promover sua qualificação, propor medidas de incentivo e apoio aos jovens já em idade legal de trabalhar.

É nesse contexto que, em 2005, amplia-se a faixa etária, objeto da Aprendizagem, de 14 a 18 anos para 14 a 24 anos (Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005 e Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005) e que, em 2008, define-se, para validade do Contrato de Aprendizagem, a frequência do aprendiz ao Ensino Médio, caso não o tenha concluído (Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008).

Revitaliza-se, portanto, a Aprendizagem, como política pública relacionada às orientações para a juventude e, mais amplamente, à promoção do binômio trabalho decente/empresas sustentáveis.

## Brasil: jovem e trabalho

“A atual geração de jovens brasileiros tem em comum a busca pela construção de trajetórias de trabalho em meio a um cenário de transformações econômicas e sociais intensificadas nos anos 1990, tais como o baixo ritmo de crescimento econômico e a intensa presença do desemprego e do trabalho precário. Mesmo que o período mais recente aponte um contexto de aumento da atividade econômica e das oportunidades de emprego e ocupação, os jovens experimentam um mundo do trabalho em mutação e sobre eles recai o maior peso do desemprego e do trabalho precário. Ao mesmo tempo, é preciso considerar que esta experiência no mundo do trabalho é mais difícil para uns do que para outros. No universo do trabalho, a associação da categoria juventude às variáveis: sexo, cor/raça, renda familiar, posição na família, escolaridade e região de moradia, entre outras, torna ainda mais explícitas as múltiplas desigualdades que atingem a população juvenil.”

“A juventude brasileira é uma juventude trabalhadora. Mesmo considerando a diminuição das taxas de participação no mercado de trabalho nos últimos anos, mais de 34 milhões de adolescentes e jovens entre 15 e 29 anos trabalhavam ou procuravam trabalho, no ano de 2009.

A juventude brasileira tem se esforçado para combinar trabalho e estudo. O aumento dos anos de escolaridade não produziu adiamento significativo do momento de ingresso no mercado de trabalho, ampliando-se a parcela dos que

buscam articular trabalho e educação em suas trajetórias. No entanto, os dados evidenciam as dificuldades em realizar esta combinação, em função das longas jornadas de trabalho, o que se agrava no caso das jovens mulheres pobres, sobre as quais ainda recai, em geral, a maior parte das responsabilidades pelos afazeres domésticos. Neste sentido, torna-se central a instituição de políticas públicas e práticas que contribuam para ampliação das chances de conciliação entre trabalho, estudos e vida familiar.

## Primeiro emprego!







chances de acesso a um melhor trabalho. Desde que parte considerável dos jovens brasileiros ainda não completou este nível de ensino, a despeito dos avanços nas taxas de escolarização nas últimas décadas, esta deve ser uma questão prioritária a ser enfrentada [...].

Para além da oferta de uma educação de qualidade e da ampliação da qualificação profissional, *torna-se relevante garantir aos jovens uma série de possibilidades reais de experimentação – no âmbito dos Programas de Aprendizagem e/ou qualificação – certificação e acesso a informações, bem como restringir ou impedir a ocorrência de múltiplas formas de discriminação no mercado de trabalho.*

Para além dos índices de desemprego, é preciso considerar questões relativas às condições de trabalho e salário dos jovens. Em relação à posição na ocupação, [...] estão mais presentes em situações de maior precariedade: trabalho sem carteira assinada, trabalho sem remuneração e trabalho doméstico sem carteira assinada. [...] Os adolescentes de 14 a 15 anos trabalham fundamentalmente em situação de trabalho irregular e não em situação de aprendizagem estabelecida por lei.”

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego. *Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude*. Brasília: MTE, 2011. Síntese baseada em: Organização Internacional do Trabalho. *Trabalho decente e juventude no Brasil*. Brasília: OIT, 2009 e Corrochano, M. C. *O trabalho e sua ausência: narrativas de jovens participantes do Programa Bolsa Trabalho no município de São Paulo*. Tese (Doutorado em Educação). São Paulo: Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, 2008. Grifo nosso.



## Aprendizagem um caminho para a inserção de jovens no mercado de trabalho

Aliar a educação regular à formação profissional, garantindo, por meio da inserção no mercado de trabalho formal, uma renda mínima ao jovem, consiste em estratégia capaz de contribuir, simultaneamente, para a promoção do trabalho decente, para a redução do desemprego e do subemprego juvenil e para o aumento do nível de escolaridade dessa população.

Essa estratégia existe, tem um nome, um formato, uma história e uma legislação a ampará-la: trata-se da *Aprendizagem Profissional*. Faz-se necessário, contudo, colocá-la em prática de forma mais ampla e efetiva.

No ano em que foi regulamentada a contratação de aprendizes, 2005<sup>1</sup>, havia 59.374 contratados, em todo o País<sup>2</sup>. Em 2009, esse número elevava-se para 155.163<sup>2</sup> e, em setembro de 2011 (dados mais recentes disponíveis), atingia-se a marca de 262.972 contratações<sup>3</sup>.

Apesar do crescimento persistente, a quantidade ainda muito se distanciava de metas e potencialidades. Em 2008, por ocasião da I Conferência Nacional da

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

2 Números obtidos no Placar do Aprendiz, iniciativa da organização Atletas pela Cidadania, com apoio de outras organizações, e no qual são utilizadas informações extraídas do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), associadas a informações constantes na Relação Anual de Informações Sociais (Rais). Disponível em: <[www.conexaoaprendiz.org.br](http://www.conexaoaprendiz.org.br)>.

3 Ministério do Trabalho e Emprego. *Observatório do Mercado de Trabalho Nacional*. Boletim Mensal de Indicadores do Mercado de Trabalho. Resumo dos Contratos de Aprendizagem, n. 9, set. 2011. A estimativa de vagas para aprendizes provém da mesma fonte ([www.trabalho.gov.br](http://www.trabalho.gov.br)).

Aprendizagem Profissional, o governo federal, acatando sugestão de organizações envolvidas na promoção dessa estratégia, fixou em 800 mil a meta de aprendizes a serem contratados até o final de 2010. Em setembro de 2011, o Ministério do Trabalho e Emprego estimava em 1.524.396 as vagas possíveis, caso fossem respeitados, em todo o território nacional, os dispositivos legais relativos à contratação de aprendizes. A última edição da pesquisa *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas*<sup>4</sup>, de 2010, identificou uma elevada porcentagem de empresas com aprendizes em seus quadros funcionais, mas, também, uma grande proporção daquelas que os mantinham em quantidade inferior ao determinado pela legislação. Como razões para tanto, as corporações enumeraram a falta de conhecimento ou experiência para lidar com o assunto; a baixa oferta de programas, em cidades e regiões; a falta de qualificação dos aprendizes; o impedimento, em certos casos, para a contratação de menores de 18 anos.

Informação e disposição para a busca conjunta de alternativas entre o setor produtivo, o poder público e as entidades formadoras são meios para dar à juventude brasileira essa valiosa oportunidade de inserção no mercado de trabalho que é *Aprendizagem*.

<sup>4</sup> A pesquisa é realizada, desde 2001, pelo Instituto Ethos e pelo IBOPE Inteligência, em parceria com a Fundação Getúlio Vargas de São Paulo (FGV/SP), o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (Unifem), o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e a Organização Internacional do Trabalho. A quinta edição, de 2010, contou com o patrocínio do Instituto Unibanco e da Philips do Brasil e com o apoio institucional da organização Atletas pela Cidadania e da Inter-American Foundation (IAF). Disponível em: <[www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br)>.

# A contratação de aprendizes

O processo começa com a decisão da empresa socialmente responsável de contratar aprendizes.

## Aprendiz

É o jovem maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos, com o qual a empresa celebra um Contrato de Aprendizagem (Decreto nº 5.598/2005, art. 2º).

## O que é um Contrato de Aprendizagem?

### Contrato de Aprendizagem

É o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por *prazo determinado não superior a dois anos* (exceto quando se trate de portador de deficiência), em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em Programa de Aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação (CLT, art. 428, caput e § 3º. Decreto nº 5.598/2005, art. 3º).

Siga este caminho para entender como se realiza a formação técnico-profissional metódica.

Em que consiste a formação técnico-profissional metódica que o empregador deve assegurar?

A empresa deve, então, tomar a iniciativa de organizar um curso?

## Formação técnico-profissional metódica

Consiste em *atividades teóricas e práticas*, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva, desenvolvidas no ambiente de trabalho (CLT, art. 428, § 4º.

Decreto nº 5.598/2005, art. 6º).

Não. O aprendiz deve ser inscrito em *Programa de Aprendizagem*.

## Programa de Aprendizagem

São programas organizados e desenvolvidos sob a orientação e responsabilidade de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica (Decreto nº 5.598/2005, art. 6º, parágrafo único).



A definição de formação técnico-profissional metódica abrange atividades desenvolvidas no ambiente de trabalho. Como são organizados os Programas de Aprendizagem? Onde o aprendiz realiza as atividades?



## Organização do Programa de Aprendizagem

As aulas teóricas devem ocorrer em ambiente físico adequado ao ensino, e com os meios didáticos apropriados, normalmente na entidade formadora, salvo em casos especiais (Decreto nº 5.598/2005, art. 22). De qualquer forma, a parte inicial do Programa de Aprendizagem deve ser desenvolvida no ambiente da entidade formadora, com um mínimo de 80 horas-aula ministradas de forma sequencial, sendo as demais horas teóricas distribuídas ao longo do período do curso, garantindo a alternância com as atividades práticas (Portaria MTE nº 723/2012, art. 11).





Quais são as entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, ou seja, autorizadas a desenvolver Programas de Aprendizagem?

## Entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica

São, em primeiro lugar, os Serviços Nacionais de Aprendizagem (entidades integrantes do Sistema S) (ver quadro *Entidades do Sistema S*), (CLT, art. 429. Decreto nº 5.598/2005, art. 9º).

Caso os Serviços Nacionais de Aprendizagem não ofereçam Programa de Aprendizagem adequado às necessidades da empresa ou não existam vagas em tais cursos, os aprendizes poderão ser inscritos em outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica (CLT, art. 430. Decreto nº 5.598/2005, art. 13).

**A empresa pode inscrever aprendizes em qualquer um dos Serviços Nacionais de Aprendizagem?**

## **Escolha da entidade do Sistema S**

Normalmente, a entidade à qual a empresa está legalmente vinculada e à qual recolhe a contribuição social (conforme código no campo Fundo da Previdência e Assistência Social (FPAS), da Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (GFIP)) é a mais apta a atender às suas necessidades de qualificação profissional. Nesse caso, o Programa de Aprendizagem oferecido é gratuito.

Pode ocorrer, no entanto, que a empresa deseje inscrever aprendizes em programas de áreas diferentes daquela que caracteriza sua atividade principal (por exemplo, uma indústria que deseje manter aprendiz em área administrativa). Não há impedimento para que ela procure a entidade que oferece esse programa, em geral, mediante remuneração do serviço prestado.

Quais são as outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, além das unidades do Sistema S?

## **Outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica**

As entidades que podem se qualificar para a oferta de Programas de Aprendizagem são as escolas técnicas (de nível médio) e entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, registradas no Conselho Municipal da Criança e do Adolescente, quando atenderem a menores de 18 anos (CLT, art. 430. Decreto nº 5.598/2005, art. 8º. Portaria MTE nº 723/2012, art. 4º, § 1º).

Os cursos de nível técnico são reconhecidos como Programas de Aprendizagem profissional quando ofertados por instituições de ensino devidamente regularizadas perante o órgão competente do sistema de ensino a que estejam vinculadas (Portaria MTE nº 1.681/2011).

Tanto as escolas técnicas como as entidades sem fins lucrativos antes mencionadas devem observar os critérios definidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

É exigência básica que contem com estrutura adequada, de modo que mantenham a qualidade do processo de ensino, e que efetuem sua inscrição, bem como dos programas oferecidos, no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional (Cnap), mantido pelo Ministério (Portaria MTE nº 723/2012).

É fundamental, portanto, que, antes de inscrever o aprendiz em entidade diferente das participantes do Sistema S, a empresa consulte o Cnap, para certificar-se da validade da oferta do Programa.



E se, na cidade onde está localizada a empresa, não houver unidade de Serviço Nacional de Aprendizagem ou entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica?

### **Inexistência de entidade na cidade**

A empresa deverá procurar uma unidade do Sistema S, prioritariamente, ou entidade qualificada, na cidade mais próxima, e verificar de que forma pode ser realizado o atendimento.

Há vários arranjos possíveis para que jovem e empresa possam beneficiar-se dos ganhos do Programa de Aprendizagem (Portaria MTE nº 723/2012, art. 14 e art. 16).

Quem seleciona e como são  
selecionados os aprendizes?



## Seleção de aprendizes

A seleção dos aprendizes deve ser realizada pela própria empresa. Não há qualquer impedimento para que, respeitando os princípios de equidade e não discriminação, bem como as demais exigências legais para a contratação de aprendizes, a empresa estabeleça seus próprios critérios de seleção.

Algumas entidades formadoras realizam processo seletivo para ingresso em Programa de Aprendizagem. Nesses casos, o jovem preliminarmente selecionado pela empresa o será na condição de “candidato a aprendiz”.

Também é possível, em algumas entidades formadoras, que a empresa contrate aprendizes já selecionados, originários da comunidade, isto é, que não foram inicialmente encaminhados por outra empresa.

**Respeitada a faixa dos 14 aos 24 anos, a empresa é livre para contratar aprendizes de qualquer idade?**

## **Idade do aprendiz**

O Decreto nº 5.598/2005 estabelece, em seu art. 11, prioridade para a contratação de jovens de 14 a 18 anos.

Como exceções – quando, então, os aprendizes devem ter entre 18 e 24 anos –, indica os casos em que:

- as atividades práticas do programa sejam realizadas na própria empresa e sujeitem o jovem a condições perigosas ou insalubres;
- a lei exija, para realização de atividades práticas, licença ou autorização apenas concedida a maiores de 18 anos;
- as atividades práticas sejam incompatíveis com o estágio de desenvolvimento do adolescente.

É importante observar, contudo, a duração do Programa de Aprendizagem no qual o aprendiz será inscrito e as normas da entidade formadora, de modo que seja possível completar a formação, antes que o Contrato de Aprendizagem seja extinto pelo alcance da idade máxima.



Tenho 15  
anos!

Eu tenho  
14!

Tenho 17  
anos!





Há impedimento para que a empresa contrate pessoas com deficiências físicas ou mentais como aprendizes?

## **Pessoas com deficiências**

Pelo contrário. Alterações introduzidas na CLT pela legislação recente (Lei nº 11.180/2005 e Lei nº 11.788/2008) flexibilizam aspectos da contratação de pessoas com deficiências como aprendizes, no que respeita à duração do Contrato de Aprendizagem (CLT, art. 428, § 5º); à idade máxima para a celebração desse contrato (CLT, art. 428, § 5º); e à comprovação da escolaridade do aprendiz portador de deficiência mental (CLT, art. 428, § 6º).

*Aprendiz e estagiário são a mesma coisa?*

## **Características do estágio de estudantes**

Não. O estágio consiste em prática realizada em ambiente de trabalho, quando prevista no projeto pedagógico do curso frequentado pelo estudante. As instituições de ensino designam um professor como orientador e exigem do aluno a apresentação periódica de relatório de atividades.

A concessão de estágios, por empresas privadas, órgãos públicos e profissionais liberais de nível superior, é facultativa e não gera vínculo empregatício, embora existam obrigações a serem cumpridas pela parte concedente.

O estágio de estudantes é regulamentado pela Lei nº

11.788, de 25 de setembro de 2008.



SENAI

SENAC

SENAR

SENAT

SESCOOP



## Entidades do Sistema S

O que se convencionou chamar *Sistema S* compreende um conjunto de entidades de direito privado, ligadas ao setor produtivo, atuando na prestação de serviços de utilidade pública, sociais e educativos. São mantidas por contribuições específicas do setor produtivo ao qual se vinculam, recolhidas entre aquelas destinadas ao sistema de seguridade social, bem como por receitas próprias, geradas pela prestação de serviços. Sua administração é tripartite: poder público, empregadores e empregados, por meio de suas Confederações Nacionais e Federações Estaduais. Fazem parte do sistema e são precipuamente habilitadas a desenvolver Programas de Aprendizagem, o Senai, o Senac, o Senar, o Senat e o SESCOOP.

De modo geral, os Programas de Aprendizagem oferecidos pelas entidades do Sistema S incluem o desenvolvimento de competências gerais, individuais, sociais e profissionais (tais como comunicação, relações interpessoais, organização do trabalho, segurança); fundamentação teórico-tecnológica; e prática profissional.

### **Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai)**

Criado em 1942, possui ampla rede operacional, formada por escolas e outros tipos de unidade, em todos os Estados da Federação. Com variações entre eles, oferece Programas de Aprendizagem nas áreas de alimentos e bebidas, construção civil, couro e calçados, eletricidade, eletroeletrônica, gráfica, madeira e mobiliário, mecânica automotiva, metalmeccânica, refrigeração, têxtil e vestuário. A dimensão da tecnologia envolvida, a amplitude e, ao mesmo tempo, as especificidades das áreas atendidas, e a infraestrutura requerida para desenvolvimento dos programas tornam o Senai a entidade por excelência de formação de aprendizes para a indústria.

### **Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac)**

Criado em 1946, atua, também em todas as unidades da Federação. Mantém Programas de Aprendizagem nas áreas de operação de computadores, serviços administrativos, serviços de alimentação, serviços de almoxarifado, serviços comerciais, serviços hoteleiros, vendas e telemarketing.

### **Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar)**

Criado em 1991, oferece, em vários Estados, o Programa Jovem Aprendiz, destinado a filhos de produtores e de trabalhadores rurais, voltado às atividades agropecuárias, com diferentes ênfases, de acordo com a região onde se desenvolva.

### **Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (Senat)**

Criado em 1993, mantém o Programa Jovem Aprendiz com cursos nas áreas de serviços administrativos em transporte e manutenção de veículos automotores a diesel.

### **Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop)**

Criado em 2001, oferece, em diversos Estados, o Programa Aprendiz Cooperativo, atendendo, do ponto de vista do trabalho em cooperativas, diferentes áreas, administrativas e técnicas, incluindo as atendidas pelos demais Serviços Nacionais de Aprendizagem.

## Outras entidades qualificadas para a oferta de Programas de Aprendizagem

Entre as entidades presentes no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional, com Programas de Aprendizagem validados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, destaca-se o **Centro de Integração Empresa - Escola (CIE-E)**.

Com ampla experiência na inserção de jovens no mercado de trabalho, o CIE-E, por meio de sua organização nacional ou de unidades autônomas, em parceria com a Fundação Roberto Marinho, implementa o *Programa Aprendiz Legal* em todos os Estados brasileiros (com exceção de Minas Gerais), com presença em um grande número de municípios.

Os programas oferecidos em âmbito nacional são: alimentação - preparo e serviço; auxiliar de produção; comércio e varejo; conservação, limpeza e sustentabilidade; logística; ocupações administrativas; práticas bancárias; serviços administrativos; serviços comerciais; e telesserviços.

A par de instituições de caráter estadual, destacam-se, ainda, pela atuação nacional e larga experiência, as instituições salesianas (Dom Bosco), tradicionais na educação para o trabalho, em especial, voltada a populações jovens em situação de risco ou exclusão social; a **Fundação Bradesco**, atuante em várias áreas e níveis educacionais, desde 1956; o **Ensino Social Profissionalizante (Espro)**, fundado em 1979, por iniciativa de unidades do Rotary Clube; e o **Instituto Brasileiro Pró Educação, Trabalho e Desenvolvimento (Isbet)**, atuante em formação profissional desde 1971.



## O monitor da Aprendizagem na empresa

O Manual da Aprendizagem editado pelo Ministério do Trabalho e Emprego diz que o monitor, formalmente designado pela empresa, “ficará responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, buscando garantir sempre uma formação que possa de fato contribuir para seu desenvolvimento integral e a consonância com os conteúdos estabelecidos no curso em que foi matriculado, de acordo com o programa de aprendizagem”.<sup>1</sup>

Quando a parte prática do Programa de Aprendizagem é desenvolvida, no todo ou em parte, na empresa, é preciso ter em mente que:

A Aprendizagem não é trabalho, é educação para o trabalho.

As atividades práticas, na empresa, fazem parte de um processo educativo, de formação, e não do processo produtivo, propriamente dito, embora certamente se beneficiem de sua proximidade.

O aprendiz não pode ser “cobrado” por competência profissional (que se acha em desenvolvimento) e por produtividade, mas, sim, por desempenho, interesse e postura pessoal e profissional.

1 BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. *Manual da Aprendizagem: o que é preciso saber para contratar o aprendiz*. 7. ed. revista e ampliada. Brasília: Assessoria de Comunicação Social do MTE, 2011.

Ressalta, nesse sentido, a importância do monitor de Aprendizagem. Quem deve ser essa pessoa? Qual seu perfil? Quais suas atribuições específicas, resumidas em “coordenação e acompanhamento das atividades do aprendiz”?

- Em primeiro lugar, o monitor precisa conhecer, a fundo, a ocupação para a qual o aprendiz está sendo preparado. Somente assim poderá orientar a execução, esclarecer dúvidas, informar sobre equipamentos e materiais, ter respostas para as perguntas do jovem.
- Precisa, também, ter noções de como orientar a Aprendizagem de outra pessoa – utilizando, inclusive, sempre que oportuna e necessária, a técnica de demonstração –, favorecendo a motivação para aprender.
- Deve praticar os princípios básicos de relações interpessoais, sabendo ouvir, expressando-se com clareza, sabendo lidar com sentimentos de irritação e contrariedade, respeitando-se e fazendo-se respeitar.
- Faz parte de seu papel, ainda, orientar sobre questões de segurança, aproveitar as oportunidades para tratar da ética no trabalho e cuidar para que o aprendiz cumpra com suas responsabilidades.
- Enfim, são exigidas do monitor de Aprendizagem as qualidades de um *líder*.

A pessoa encarregada da função de monitor da Aprendizagem precisa ter uma comunicação fluida – e deve ter autonomia, para tanto –, não apenas com o aprendiz, mas, internamente, com a área de recursos humanos – com quem deve poder esclarecer dúvidas sobre aspectos legais da Aprendizagem e da proteção ao trabalho do menor, quando se aplique, bem como discutir e buscar soluções para eventuais problemas que se apresentem – e, externamente, com a entidade formadora. Nesse caso, deve inteirar-se do conteúdo teórico e prático do Programa de Aprendizagem, resolver suas próprias dúvidas, estabelecer consenso quanto a possibilidades e limites na orientação e no tratamento do aprendiz, dar sugestões e retorno sobre a atividade do jovem, na empresa.



Siga, agora, este caminho, para informar-se sobre relações trabalhistas nos Contratos de Aprendizagem.

Em que um Contrato de Aprendizagem é diferente de um contrato de trabalho comum?

## Especificidade do Contrato de Aprendizagem

Em primeiro lugar, o Contrato de Aprendizagem é diferente porque *a Aprendizagem não é trabalho, é preparação para o trabalho.*

Então, o que o empregador assina é um contrato, não para dispor dos serviços do aprendiz, mediante remuneração e benefícios – como faz com seus empregados regulares –, mas para contar, no futuro, com um colaborador qualificado, apto a contribuir para a consecução dos objetivos da empresa.

Em segundo lugar, o Contrato de Aprendizagem requer algumas condições peculiares para que tenha validade.

Quais são as exigências para que o Contrato de Aprendizagem tenha validade?



## Validade do Contrato de Aprendizagem

As exigências envolvem a empresa e o aprendiz.

À empresa cabe a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social e a inscrição do aprendiz em Programa de Aprendizagem desenvolvido por entidade qualificada em formação profissional metódica (CLT, art. 428, § 1º).

Ao aprendiz cabe a comprovação de matrícula e frequência à escola – no Ensino Fundamental ou no

Ensino Médio –, caso ainda não tenha concluído esse último nível, que representa a última etapa da Educação Básica (CLT, art. 428, § 1º).

Se o aprendiz já tiver concluído o Ensino Fundamental, poderá ser contratado sem a comprovação de frequência à escola, caso, na localidade, não exista oferta de Ensino Médio (CLT, art. 428, § 7º).



A partir do momento em que tenha firmado Contrato de Aprendizagem, quais são os direitos do aprendiz ou, dito de outra forma, as obrigações da empresa?

## Direitos e obrigações trabalhistas

Os aprendizes gozam dos mesmos direitos trabalhistas e previdenciários dos empregados comuns.

Os direitos adquiridos por meio de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho são extensíveis aos aprendizes se isso for expressamente declarado nesses instrumentos.

Por liberalidade da empresa, quaisquer benefícios adicionais podem ser concedidos aos aprendizes.

Especificamente, e por força de lei, são direitos do aprendiz, a serem observados pela empresa:

- Pelo menos, o salário mínimo-hora, considerado o valor do salário mínimo nacional ou do salário mínimo regional, fixado em lei, podendo a empresa adotar condição mais favorável ao aprendiz, com base em convenção ou acordo coletivo de trabalho ou por sua própria liberalidade (CLT, art. 428, § 2º. Decreto nº 5.598/2005, art. 17).
- Jornada de trabalho não superior a 6 (seis) horas, para os que ainda não concluíram o Ensino

Fundamental, e de até 8 (oito) horas para os que já terminaram essa etapa (CLT, art. 432, caput e § 1º. Decreto nº 5.598/2005, art. 18). Em qualquer caso, não são admitidas a prorrogação e a compensação da jornada (CLT, art. 432. Decreto nº 5.598/2005, art. 19) que compreende as atividades teóricas e práticas do Programa de Aprendizagem, cabendo à entidade formadora fixá-las no plano de curso (Decreto nº 5.598/2005, art. 20).

- Horário definido pela empresa em conjunto com a entidade formadora, considerando a carga horária estabelecida no Programa de Aprendizagem, e estabelecido de forma que não prejudique a frequência do aprendiz menor de 18 anos à escola (CLT, art. 427).
- Vale-transporte (Decreto nº 5.598/2005, art. 27).
- Férias remuneradas, coincidentes com o período definido no Programa de Aprendizagem. Para os menores de 18 anos, obrigatoriamente, e, para os maiores, preferencialmente, coincidentes com um dos períodos de férias escolares (CLT, art. 134, § 2º e art. 136, § 2º. Decreto nº 5.598/2005, art. 25).



## E quais são os deveres do aprendiz?

### Deveres do aprendiz

De modo geral, em decorrência da própria definição de Contrato de Aprendizagem, o aprendiz compromete-se a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias à formação técnico-profissional metódica resultante da frequência a Programa de Aprendizagem (CLT, art. 428. Decreto nº 5.598/2005, art. 3º).

Em outras palavras, isso implica que o aprendiz deve:

- Dedicar-se às atividades teóricas e práticas do Programa de Aprendizagem, buscando bom desempenho.
- Não se envolver em ações que constituem falta disciplinar grave (nos termos do art. 482 da CLT) ou outras que firam a ética e o código de conduta da empresa.
- Não faltar, sem justificativa, às aulas da escola regular ou do Programa de Aprendizagem.

Em que circunstância o Contrato de Aprendizagem pode ser rescindido antes de seu término?

## Rescisão do Contrato de Aprendizagem

São quatro as situações que justificam a rescisão do Contrato de Aprendizagem, antes de seu término (CLT, art. 433. Decreto nº 5.598/2005, arts. 28, 29 e 30):

- Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, nas atividades teóricas e práticas do Programa de Aprendizagem, de acordo com avaliação da entidade em que se realiza a formação. Evidentemente, nos casos em que as atividades práticas são realizadas na empresa, a avaliação deve resultar de um consenso entre entidade e monitor.
- Falta disciplinar grave, motivadora de rescisão por justa causa (conforme previsto no art. 482 da CLT).
- Ausência injustificada à escola regular ou à entidade formadora, que implique perda do ano letivo ou módulo do Programa de Aprendizagem, situação a ser comprovada por declaração da respectiva instituição de ensino.
- Por solicitação do aprendiz, caso em que deverão ser ouvidos seus responsáveis legais (conforme determina o art. 439 da CLT).



## A obrigação legal da contratação de aprendizes

**“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.”**

(CLT, art. 429. Decreto nº 5.598/2005, art. 9º)

Uma empresa pode organizar-se em vários estabelecimentos ou concentrar suas atividades em uma única unidade. O conceito de estabelecimento, na legislação da Aprendizagem, é o que se segue:

**“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.”**

(Decreto nº 5.598/2005, art. 9º, § 2º)

As microempresas e as empresas de pequeno porte estão desobrigadas – mas não impedidas – da contratação de aprendizes (Decreto nº 5.598/2005, art. 14, inciso I. Lei Complementar nº 123/2006, art. 51, inciso III). A definição de microempresa e de empresa de pequeno porte se faz nos termos da Lei Complementar mencionada – que institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte –, com as alterações promovidas pela Lei Complementar nº 139, de 11 de novembro de 2011.

## Base de cálculo da quantidade de aprendizes a serem contratados

Para definição das funções que demandam formação profissional, deve ser observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Em cada grande grupo ou família ocupacional apresentada, no item "Formação e experiência", nos casos em que se aplica, a CBO traz a observação "A(s) ocupação(ões) elencada(s) nesta família ocupacional demanda(m) formação profissional, para efeito do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelos estabelecimentos, nos termos do artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, exceto os casos previstos no art. 10 do Decreto 5.598/2005".

Os casos de exclusão da base de cálculo, de acordo com o mencionado dispositivo legal, são "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" (Decreto nº 5.598/2005, art. 10, § 1º). Excluem-se, ainda, "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" (Decreto nº 5.598/2005, art. 12).

Por outro lado, devem ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de que seu exercício seja proibido para menores de 18 anos (Decreto nº 5.598/2005, art. 10, § 2º).

## Sobre a fiscalização da Aprendizagem

A fiscalização dos diferentes aspectos que cercam a Aprendizagem é competência das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego.

A Instrução Normativa nº 97, emitida em 30 de julho de 2012, pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, estabelece diretrizes e disciplina a essa fiscalização, resumindo a legislação referente ao tema, sendo importante sua leitura. Acesse [www.fundabrinq.org.br/peac](http://www.fundabrinq.org.br/peac).

Da forma a seguir, a Instrução Normativa resume o ato da fiscalização.

“Art. 19 Na fiscalização da aprendizagem, o auditor-fiscal do trabalho deve verificar:

- I - o cumprimento, pelos estabelecimentos, da cota prevista no art. 429 da CLT para contratação de aprendizes;
- II - a adequação do contrato de aprendizagem à legislação vigente;
- III - a conformação do programa de aprendizagem com as atividades desenvolvidas pelo aprendiz no estabelecimento, com observância, dentre outros aspectos, da:
  - a) compatibilidade do programa do curso com as funções do aprendiz;
  - b) supervisão da entidade sem fins lucrativos;
  - c) formação específica dos instrutores; e
  - d) compatibilidade da duração do curso com a função desempenhada;

- IV - a existência de vagas ou cursos nos entes do Sistema Nacional de Aprendizagem;
- V - a regularidade da entidade sem fins lucrativos junto ao Cadastro Nacional de Aprendizagem e ao Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente;
- VI - as condições ambientais da execução da aprendizagem, tanto na entidade responsável pelo programa quanto no estabelecimento empregador;
- VII - a regularidade dos contratos firmados entre o estabelecimento e a entidade sem fins lucrativos;
- VIII - o cumprimento da legislação trabalhista, especialmente no que diz respeito à aprendizagem, pelo estabelecimento empregador ou entidade sem fins lucrativos que assumiu a condição de empregador;
- IX - a adequação do ambiente de aprendizagem às normas de proteção ao trabalho e à formação profissional prevista no programa de aprendizagem.”

# Relatos de empresas que se beneficiam da Aprendizagem



De diferentes maneiras, elas começaram...

Por diferentes meios, chegaram lá...



**A *Expresso Jundiaí* começou sua experiência com aprendizes há cerca de três anos... para “cumprir a cota”... Mas, nesse período de muitas aprendizagens, as coisas foram mudando.**

De acordo com Lucia Elena:

“Muitas empresas começam assim: cumprir a lei, não desenvolver pessoas. E aí, é aquela ansiedade, aquela precipitação: quem faz? Nem sempre a empresa busca os melhores parceiros, nem sempre está preparada para receber os aprendizes.”

A mudança de enfoque seria inevitável em uma empresa reconhecida como Amiga da Criança desde 1997 e com certificações ISO 9001 e 14001, iniciadas no ano 2000.

Persistência foi necessária. Em primeiro lugar, para encontrar as entidades parceiras adequadas às necessidades da empresa. A existência de unidades em diferentes Estados e cidades exigiu ampliar a busca de informações, os contatos, o diálogo.

“Nem sempre é fácil. Em certos casos, não há entidades formadoras no local onde está instalada a unidade da empresa. Ou a oferta de cursos é muito limitada. Ou não há vagas.”

Mas, a Expresso Jundiaí não desistiu. Hoje, trabalha com “sua Entidade S”, o Senat, no Rio Grande do Sul; com a Casa do Trabalhador, em Presidente Prudente/SP; e com o Espro, em outras localidades. Os aprendizes são encaminhados para programas nas áreas administrativa, comercial e de logística. (A empresa possui um plano de carreira e um programa interno de formação para os colaboradores da área operacional, motoristas e ajudantes.)

A realização da parte prática, na empresa, também exigiu preparação. O monitor de Aprendizagem (*tutor*, na terminologia usada na Expresso Jundiaí) é, geralmente, um gerente. Como sensibilizá-lo para o fato de que o aprendiz não pode ser cobrado por produtividade, por resultados? Que ele está ali para aprender e, portanto, precisa ser orientado?

**“Nenhum dos nossos aprendizes está suprindo vaga”,  
afirma Lucia Elena.**

Reuniões, inicialmente, semanais, depois, quinzenais e, agora, mensais, entre a área de recursos humanos, os gerentes tutores e a entidade formadora foram – e continuam sendo – fundamentais para apoiar os gerentes no cumprimento desse seu novo papel. Que, hoje, já desempenham com tranquilidade.

E, da troca de ideias, resulta uma conclusão importante:

Nem sempre os Programas de Aprendizagem estão conseguindo cumprir com seus propósitos de promover o desenvolvimento de atitudes pessoais, tais como compromisso, disponibilidade, gosto pelo trabalho, organização. Não se trata de deficiência dos programas ou das entidades formadoras. A questão se insere na ampla e já duradoura discussão sobre os papéis da escola e da família sobre as dificuldades de uma e de outra. Ao contratar aprendizes, a empresa se integra a esse esforço: *o da formação dos valores da juventude.*

*Entrevista realizada com Lucia Elena de Paiva, coordenadora de Recursos Humanos  
Expresso Jundiaí (Empresa Amiga da Criança desde 1997) - Matriz, Jundiaí/SP*

**Era preciso cumprir a legislação da Aprendizagem... Como fazer? Vai inflar a estrutura e aumentar o custo? Esta era uma das questões levantadas pela *Churrascaria Barbacoa* quanto ao Programa de Aprendizagem.**

De início, dificuldades: poucas instituições oferecendo cursos de interesse da empresa, disputa com outros segmentos, restrições para vários tipos de atividades (ambientes com alta temperatura, manipulação de objetos cortantes, movimentação de volumes pesados), resistência dos outros funcionários (“vão ganhar só para aprender, sem ‘trabalhar’?”), pouco interesse de jovens pelo trabalho em restaurante.

“Conversei com muita gente, pesquisei, entrei em contato com as instituições. Queria fazer!”, diz Lucianne.

“Sabia que ia me dar mais trabalho, mas, quando fiquei sabendo, abracei o programa desde o início”, completa Naelson.

A solução veio com uma ideia interessante e uma boa parceria com o CIE-E.

A Barbacoa passou a contratar jovens ligados a seus funcionários (filhos, sobrinhos, irmãos). Chegam à empresa já um pouco familiarizados com sua cultura; sentindo a responsabilidade de mostrar bom desempenho e comportamento; têm o

acompanhamento de um parente próximo. Afinal, de uma forma ou de outra, toda a equipe se acha engajada na formação. E, hoje, há até mesmo uma lista de espera.

**“Se alguma coisa não correr bem, o parente me cobra!”  
(Naelson)**

No Programa de Aprendizagem de Comércio e Varejo, aprendem sobre ferramentas de marketing, estratégias de varejo, características de um atendimento excelente, importância da comunicação e relacionamento com clientes, gestão de estoques. Na empresa, onde passam a maior parte do tempo realizando a parte prática, atuam no atendimento de salão, não sendo expostos às atividades para as quais existem restrições: recepcionam clientes, organizam material de trabalho, auxiliam na arrumação e contagem do estoque, acompanham as vendas efetivadas pelos garçons. A estreita relação com a entidade formadora envolve

avaliação trimestral, mediante coleta de informações sobre o desenvolvimento do aprendiz junto ao gestor (assim é chamado o monitor de Aprendizagem, na Barbacoa), e contatos, se necessário, diários para acompanhamento da frequência e do comportamento dos jovens na escola.

**O gestor é figura fundamental no Programa.**

“As exigências do trabalho com o aprendiz são outras, se comparados aos funcionários. Exige maior nível de responsabilidade e de sensibilidade. O acompanhamento é diário. Todas as questões são resolvidas de imediato. E são realizadas até três reuniões mensais”, informa Lucciane.

“São como meus filhos. Percebi que é preciso ir além da formação técnica. É preciso prepará-los para a vida”, enfatiza Naelson.

“Sabemos que não podemos absorver todos os formados (a contratação, como funcionários, fica em torno de 50%). Mas, aqueles que não ficam conosco estão preparados para o mercado de trabalho”, completam ambos.

Assim, mais uma Empresa Amiga da Criança investe, com vantagem, na preparação de seus recursos humanos –

“Formar um profissional, hoje, tem um custo bem mais elevado do que manter um aprendiz”, diz

Lucianne –, engaja-se no esforço de

formação dos jovens, para além

da qualificação profissional, e

exerce sua responsabilidade

social ao prepará-los

não apenas para si

mesma, mas para o

mercado de trabalho.



*Entrevista realizada com Lucianne M. do Carmo, diretora operacional, e Naelson Gonçalves Silva, gerente de Salão, Churrascaria Barbacoa (Empresa Amiga da Criança desde 1996) - Unidade D & D, São Paulo /SP*

**Qualificar jovens para o trabalho é uma prática consolidada na 3M do Brasil.**

Na região de Campinas/SP, o Instituto 3M mantém dois projetos voltados a adolescentes em situação de vulnerabilidade social: o *Projeto Escola Formare Instituto 3M*, realizado em parceria com a Fundação Iochpe, preparando jovens de 16 a 18 anos para iniciarem carreira profissional na área de Assistente de Produção Química; e a *Escola de Funilaria e Pintura Cidade dos Meninos*, conduzida com a instituição campineira que dá nome à escola, com apoio técnico do Senai e do Centro de Experimentação e Segurança Viária (Cesvi).

No âmbito da empresa, duas são as linhas de atuação com jovens aprendizes:

- *os programas mantidos com o Senai*, de responsabilidade da área de Recrutamento e Seleção em parceria com os “business partner” para manufatura, e
- *o Programa de Patrulheiros*, sob responsabilidade do Serviço Social, detalhado na entrevista com Silvia Souza.



Na unidade de Sumaré/SP, o Programa é mantido a partir de uma parceria de mais de 20 anos com o Instituto de Promoção do Menor de Sumaré.

O recrutamento dos aprendizes é feito pela entidade formadora – que é, também, a empregadora dos jovens, em uma das possibilidades oferecidas pela legislação –, junto a escolas da região. Entre os previamente selecionados, a empresa escolhe aqueles que serão por ela mantidos.

O Programa de Aprendizagem de Auxiliar Administrativo desenvolve-se parcialmente na entidade – parte teórica, um dia por semana – e parcialmente na empresa – parte prática, quatro dias por semana, com jornada de seis horas. Ao iniciarem-se no Programa, os patrulheiros participam de atividades de integração que incluem orientações relativas aos comportamentos adequados ao ambiente de trabalho. A educação comportamental, porém, não se esgota nesse momento, mas prossegue ao longo da permanência do aprendiz na empresa.

“Costumo dizer que o ‘patrulheiro’, por vezes, aprende aqui na empresa e ensina aos pais, à família”, comenta Silvia.

Formando parceria com Recursos Humanos/ Serviço Social, gerentes das diferentes áreas indicam o profissional que será responsável pelo acompanhamento do patrulheiro e que participa do processo, desde a seleção. Reuniões periódicas com o Serviço Social e, se necessário, também com a entidade formadora, é a forma de oferecer orientações e apoio a esses coordenadores (denominação atribuída, na empresa, ao monitor de Aprendizagem).

“Vários desses coordenadores já foram ‘patrulheiros’. Isso consiste em um estímulo aos jovens aprendizes que percebem que ‘podem chegar lá’”, pontua Silvia.

O sucesso do Programa é medido, não apenas pela permanência e evolução profissional na 3M do Brasil – há gerentes, supervisores, engenheiros que iniciaram suas carreiras como patrulheiros –, como pela absorção dos egressos por prestadores de serviços (terceiros)

e por outras empresas da região e pelo interesse que despertam em profissionais integrantes de grupos de Recursos Humanos dos quais a empresa participa: a 3M do Brasil é considerada um celeiro de jovens formados nessa região do interior de São Paulo.

*Entrevista realizada com Silvia de Souza, supervisora de Administração de Recursos Humanos - Serviço Social 3M do Brasil (Empresa Amiga da Criança desde 1998) - Sumaré/SP*  
*Informações sobre os programas mantidos pelo Instituto 3M extraídas do portal da empresa na Internet ([solutions.3m.com.br](http://solutions.3m.com.br))*

**A Tecnologia  
Empresarial  
Odebrecht (TEO),  
criada por Norberto  
Odebrecht, norteia  
a filosofia que  
direciona as  
ações integrantes  
da Odebrecht  
Agroindustrial.**

“Dr. Norberto testou na prática e depois sistematizou a Tecnologia Empresarial Odebrecht”, informa Karina Fonseca.

A TEO é uma filosofia voltada para o fazer e que tem como foco a educação pelo trabalho. Segundo seu criador, Norberto Odebrecht:

*“A educação pelo trabalho visa ao desenvolvimento conjunto do Líder e do Liderado e exige de ambos a reiterada prática da humildade e do diálogo honesto, franco e leal.”<sup>1</sup>*

E é assim que, na Odebrecht Agroindustrial, tudo tem a ver com o jovem, com a formação e o trabalho do jovem, do nível operacional, passando pelo ensino técnico e chegando ao ensino superior: o Programa Jovem Aprendiz, o Programa de Estágios e o Programa Jovem Parceiro.

Nos Programas de Aprendizagem, nos diversos polos produtivos, o principal parceiro é o Senai.

Por questões relativas à segurança, são contratados jovens aprendizes com idade entre 18 e 22 anos.

De modo geral, esses jovens são recrutados junto aos próprios integrantes do polo (filhos, sobrinhos, irmãos) e por meio de ampla divulgação em meios de comunicação locais (a rádio da cidade mostrou-se o melhor veículo). O Programa Energia Social para Sustentabilidade Local, mantido em pequenas cidades, distantes de grandes centros urbanos, nas quais funcionam unidades da empresa, é também uma fonte de recrutamento.

Tal como os demais integrantes, os jovens aprendizes, ao ingressarem na empresa, participam de atividades de integração, durante as quais tomam contato com a filosofia que norteia as ações da Odebrecht, recebem treinamento em Saúde, Segurança e Meio Ambiente e têm oportunidade de conhecer a organização.

O Polo Araguaia tem sua sede na cidade de Mineiros, no Sudoeste de Goiás, e a ele vinculam-se as unidades Morro Vermelho e Água Emendada.

Fruto da parceria entre a Odebrecht Agroindustrial, a Prefeitura de Mineiros e o Senai, um centro de formação foi instalado (Núcleo Integrado do

Senai), onde são desenvolvidos os Programas de Aprendizagem Operador de Máquinas Agrícolas (tratores de pequeno porte e plantadoras), Operador de Processo Industrial, Mecânica Industrial e Mecânica de Manutenção Agrícola.

A parte teórica dos programas é desenvolvida no centro de formação e a parte prática, na empresa, sob a orientação de um multiplicador interno, integrante sênior, com conhecimento e experiência nos processos produtivos e nos equipamentos utilizados. Trata-se de uma função voltada à descoberta de talentos e potenciais: identificação de integrantes que possam desenvolver-se em suas carreiras, após programas de qualificação. A esse profissional cabe o acompanhamento dos aprendizes e a interface com supervisores e outros profissionais de campo, junto aos quais o jovem realiza as atividades práticas de sua formação.

“A Lei da Aprendizagem foi uma oportunidade para nós. A empresa não encontraria profissionais prontos, teria que formá-los. Além disso, a oportunidade dada a filhos de integrantes trazidos de outras partes do País é motivo de satisfação e representa um estímulo para sua fixação na região”, completa Érico Baracho.

*Entrevistas realizadas com Karina Fonseca, gerente da Área de Desenvolvimento de Pessoas - escritório São Paulo/SP, e Érico Baracho, gerente de Pessoas e Administração - Polo Araguaia - Mineiros/GO.*

*Odebrecht Agroindustrial (Empresa Amiga da Criança desde 2012)*

1Citação extraída de ODEBRECHT, Norberto. *Sobreviver, crescer e perpetuar*. Tecnologia Empresarial Odebrecht. 11. ed. rev. Salvador: Odebrecht, 2011

O documento *Direitos das Crianças e Princípios Empresariais* aprofunda os Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas e os Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos, aprovados pelo Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas; e coloca as crianças como *stakeholders* fundamentais para as empresas.

## Conheça os 10 Princípios:

1

Assumir sua **responsabilidade de respeitar** os direitos das crianças e se **comprometer a apoiar** os direitos humanos das crianças.

2

Contribuir para a **eliminação do trabalho infantil** em todas as atividades empresariais e relações comerciais.

3

Proporcionar trabalho decente para os **jovens trabalhadores, seus pais e cuidadores**.

4

Assegurar a **proteção e a segurança das crianças** em todas as atividades e instalações empresariais.

5

Assegurar que seus **produtos e serviços** sejam seguros e, por meio deles, procurar apoiar os direitos das crianças



# 6

Usar ferramentas de **marketing e publicidade** que apoiem e respeitem os direitos das crianças.

# 7

Respeitar e apoiar os direitos das crianças em relação ao **meio ambiente e à aquisição e uso de terras**.

# 8

Respeitar e apoiar os direitos das crianças em suas **estratégias de segurança**.

# 9

Ajudar a proteger as crianças afetadas por situações de **emergência**.

# 10

Apoiar **ações comunitárias e governamentais** que protejam e façam cumprir os direitos das crianças.



O documento Direito das Crianças e Princípios Empresariais foi elaborado em 2011, conjuntamente por Save the Children, Pacto Global das Nações Unidas e o Unicef. Conforme consta no site do Unicef:

“Essa iniciativa, Direitos da Criança e Princípios Empresariais, foi desenvolvida em regime de consultas com especialistas em temas empresariais, especialistas em direitos da criança e representantes da sociedade civil, governo e crianças. O Fundo Save the Children, o UNICEF e o Pacto Global das Nações Unidas esperam que ela seja usada como fonte de inspiração e orientação por todas as empresas, em todos os lugares, em suas interações com crianças.”

O DCPE está disponível em: [http://www.unicef.org/csr/css/DRAFT\\_PRINCIPLES\\_portuguese.pdf](http://www.unicef.org/csr/css/DRAFT_PRINCIPLES_portuguese.pdf).

# Referências

## Fontes

APRENDIZ LEGAL. Cartilha. [S. l.]. Disponível em:  
<[www.aprendizlegal.org.br](http://www.aprendizlegal.org.br)>. Acesso em: jun. 2012.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Agenda nacional de trabalho decente para a juventude*. Brasília: MTE, 2011. Disponível em:  
<[www.trabalho.gov.br](http://www.trabalho.gov.br)>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Classificação Brasileira de Ocupações - CBO*. 3. ed. v. 1, v. 2 e v. 3. Brasília: MTE, 2010. Disponível em:  
<[www.trabalho.gov.br](http://www.trabalho.gov.br)>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente. Documento de subsídio*. Brasília: MTE, set. 2011. Disponível em: <[www.trabalho.gov.br](http://www.trabalho.gov.br)>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Resumo dos Contratos de Aprendizagem. Observatório do Mercado de Trabalho Nacional. Boletim Mensal de Indicadores do Mercado de Trabalho. Brasília: MTE, set. 2011. Disponível em: <[www.trabalho.gov.br](http://www.trabalho.gov.br)>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção

do Trabalho. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. *Manual da Aprendizagem. O que é preciso saber para contratar o aprendiz*. 7. ed. rev. e ampliada. Brasília: Assessoria de Comunicação Social do MTE, 2011. Disponível em: <[www.trabalho.gov.br](http://www.trabalho.gov.br)>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. *Nova cartilha esclarecedora sobre a Lei do Estágio. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008*. Brasília: MTE, 2008. Disponível em: <[www.trabalho.gov.br](http://www.trabalho.gov.br)>.

GRAMIGNA, Maria Rita. *Modelo de competências e gestão de talentos*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

IGLESIAS, Andrey B.; CARVALHO, Maria Balbina de. Responsabilidade social empresarial e as políticas de recursos humanos de empresas signatárias do Global Compact. *Cadernos de Graduação - Ciências Humanas e Sociais*, Aracaju, v.1, n.14, p. 139-154, out. 2012.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. IBOPE Inteligência. *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*. São Paulo: Instituto Ethos, novembro de 2010. Disponível em: <[www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br)>.

OIT . Organização Internacional do Trabalho -. *Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento*. 86ª Sessão, Genebra, junho de 1998. Disponível em: <[www.oitbrasil.org.br](http://www.oitbrasil.org.br)>.

PERRENOUD, Phillipe. *Construir as competências desde a escola*. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1999.

SENAC. DN. *Programa de Aprendizagem Comercial: referenciais para a ação Senac*. Rio de Janeiro: Senac, dez. 2006. (Série Documentos Técnicos). Disponível em: <[www.senac.br](http://www.senac.br)>.

SENAI. SP. *Aprendizagem industrial: orientações para as empresas*. 3. ed. São Paulo: Senai, 2012. Disponível em: <[www.sp.senai.br](http://www.sp.senai.br)>.

## Sites

APRENDIZ LEGAL. Disponível em: <[www.aprendizlegal.org.br](http://www.aprendizlegal.org.br)>.

CIE-E. Centro de Integração Empresa - Escola. Disponível em: <[www.ciee.org.br](http://www.ciee.org.br)>.

CONEXÃO APRENDIZ. Disponível em: <[www.conexaoaprendiz.org.br](http://www.conexaoaprendiz.org.br)>.

ESPRO. Ensino Social Profissionalizante. Disponível em: <[www.espro.org.br](http://www.espro.org.br)>.

FUNDAÇÃO BRADESCO. Disponível em: <[www.fb.org.br](http://www.fb.org.br)>.

INSTITUTO ETHOS. Disponível em: <[www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br)>.

ISBET. Instituto Brasileiro Pró Educação, Trabalho e Desenvolvimento. Disponível em: <[www.isbet.org.br](http://www.isbet.org.br)>.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Disponível em:  
<[www.trabalho.gov.br](http://www.trabalho.gov.br)>.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Escritório no Brasil.  
Disponível em: <[www.oitbrasil.org.br](http://www.oitbrasil.org.br)>.

PACTO GLOBAL. Rede Brasileira. Disponível em: <[www.pactoglobal.org.br](http://www.pactoglobal.org.br)>.

SENAC. Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial. Disponível em:  
<[www.senac.br](http://www.senac.br)>.

SENAI. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. Disponível em:  
<[www.cni.org.br](http://www.cni.org.br)>.

SENAI-SP. Disponível em: <[www.sp.senai.br](http://www.sp.senai.br)>.

SENAR. Serviço Nacional de Aprendizagem Rural: Disponível em:  
<[www.senar.org.br](http://www.senar.org.br)>.

SENAT. Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte. Disponível em:  
<[www.sestsenat.org.br](http://www.sestsenat.org.br)>.

SESCOOP. Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo.  
Disponível em: <[www.ocb.org.br](http://www.ocb.org.br)>.

# DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS DA CRIANÇA

Aprovada pelas Nações Unidas em 30 de Novembro de 1959.

Todas as crianças têm direito

- 1 À igualdade, sem distinção de raça, religião ou nacionalidade.
- 2 A especial proteção para o seu desenvolvimento físico, mental e social.
- 3 A um nome e a uma nacionalidade.
- 4 À alimentação, moradia e assistência médica adequada para a criança e a mãe.
- 5 À educação e a cuidados especiais para a criança física ou mentalmente deficiente.
- 6 Ao amor e à compreensão por parte dos pais e da sociedade.
- 7 À educação gratuita e ao lazer infantil.
- 8 A ser socorrida em primeiro lugar, em caso de catástrofes.
- 9 A ser protegida contra o abandono e a exploração no trabalho.
- 10 A crescer dentro de um espírito de solidariedade, compreensão, amizade e justiça entre os povos.

Em 12 de Outubro de 1990, entrou em vigor o ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE, marco histórico na garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente no Brasil.

*Elaborado por Raquel Altman*

## Missão

Promover a defesa dos direitos e o exercício da cidadania de crianças e adolescentes.

## Visão

Uma sociedade justa e responsável pela proteção e pleno desenvolvimento de suas crianças e adolescentes.

## Valores

Ética, transparência, solidariedade, diversidade, autonomia e independência.





Save the Children

#### Escritório São Paulo

Av. Santo Amaro, 1.386 | 1º andar  
Vi. Nova Conceição | 04506-001 | São Paulo/SP  
55 11 3848-8799

#### Escritório Pernambuco

Rua Ernesto Paula Santos, 1.260 | 4º andar  
Boa Viagem | 51021-330 | Recife/PE  
55 81 3033-1282

[www.fundabrinq.org.br/peac](http://www.fundabrinq.org.br/peac)  
55 11 3848-4880

