



C O L E Ç Ã O

Empresa Amiga da Criança

Volume 2

Lei de Aprendizagem
Responsabilidade social na formação
profissional do adolescente



Apresentação

Todo ano, mais de um milhão de brasileiros completam 16 anos e vêm reclamar o seu espaço no mercado de trabalho. Muitos vêm por necessidade, outros, por desejo de independência. Alguns vêm muito bem preparados, outros não têm a mais vaga noção de como se portar em um ambiente profissional.

O Brasil tem mais de 58 milhões de crianças e adolescentes de até 17 anos. Embora a lei proíba o trabalho antes dos 16 anos – a não ser como aprendiz, a partir dos 14 – 2,2 milhões de meninos e meninas de 5 a 14 anos começam a trabalhar ainda crianças, com prejuízo de sua saúde, escolaridade e futuro.

Mas a partir do momento em que os governos, as empresas, as escolas, as ONGs e a sociedade assumem o papel de atores sociais, abrindo caminhos para a formação e a profissionalização desses jovens, eles se transformam em milhões de oportunidades de crescimento, de riqueza e de construção conjunta de um futuro melhor.

Este segundo volume da *Coleção Empresa Amiga da Criança* traz esta reflexão e também uma proposta: que as Empresas Amigas da Criança sejam as primeiras a abrir as portas do mercado de trabalho, aplicando a Lei de Aprendizagem, uma legislação de 2000 que consolidou as disposições da Constituição Brasileira e do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, dando nova regulamentação à aprendizagem. Por isso, além de trazer experiências bem-sucedidas de empresas e organizações que apostam nesta idéia, a publicação disponibiliza, em um anexo, fichas com a legislação brasileira referente à proteção do adolescente trabalhador e o passo-a-passo que o empresário deve seguir para contratar aprendizes.

Esperamos, com isso, que mais empresas assumam o papel de atores sociais, reconhecendo sua importância no oferecimento de oportunidades de crescimento para os jovens. E que estes tenham a oportunidade de nos surpreender, com sua garra, seus talentos, suas habilidades e sua vontade de vencer.



Rubens Naves

Diretor-Presidente

Fundação Abrinq pelos Direitos da Criança e do Adolescente



DIRETORIA EXECUTIVA

Diretor-presidente: Rubens Naves

Diretor-tesoureiro: Synésio Batista da Costa

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Presidente: Ismar Lissner

Secretário: Sérgio E. Mindlin

Membros efetivos: Aloisio Wolff, Carlos Antonio Tilkian, Carlos Rocha Ribeiro da Silva, Daniel Trevisan, Emerson Kapaz, Éricka Quesada Passos, Guilherme Peirão Leal, Gustavo Marin, Hans Becker, Isa Maria Guará, José Berenguer, José Eduardo P. Pañella, Lourival Kizuta, Márcio Ponzini, Oded Grajew e Therezinha Fram

Membros suplentes: Edison Ferreira, José Luis Juan Molina e José Roberto Nicolau

CONSELHO FISCAL

Membros efetivos: Audir Queixa Giovani, José Francisco Gresenberg Neto e Mauro Antônio Ré

Membros suplentes: Alfredo Sette, Rubem Paulo Kipper e Vitor Aruk Garcia

CONSELHO CONSULTIVO

Presidente: Therezinha Fram

Vice-presidente: Isa Maria Guará

Membros efetivos: Aldaiza Sposati, Aloisio Mercadente Oliva, Âmar de Barros, Antônio Carlos Gomes da Costa, Araceli Martins Elman, Benedito Rodrigues dos Santos, Dalmo de Abreu Dallari, Edda Bomtempo, Helena M. Oliveira Yazbeck, Hélio Pereira Bicudo, Ilo Krugli, João Benedicto de Azevedo Marques, Joelmir Betting, Jorge Broide, Lélío Bentes Corrêa, Lídia Izecon de Carvalho, Magnólia Gripp Bastos, Mara Cardeal, Marcelo Pedroso Goulart, Maria Cecília C. Aranha Lima, Maria Cecília Ziliotto, Maria Cristina de Barros Carvalho, Maria Cristina S.M. Capobianco, Maria Ignês Bierrenbach, Maria Machado Malta Campos, Marlova Jovchelovitch Noletto, Marta Silva Campos, Melanie Farkas, Munir Cury, Newton A. Paciulli Bryan, Norma Jorge Kyriakos, Oris de Oliveira, Pedro Dallari, Rachel Gevertz, Ronald Kapaz, Rosa Lúcia Moysés, Ruth Rocha, Sandra Juliana Sinicco, Sílvia Gomara Daffre, Tatiana Belinky, Valdemar de Oliveira Neto e Vital Didonet

SECRETARIA EXECUTIVA

Gerente Executiva Operacional: Ely Harasawa

Gerente Executivo de Relacionamento: Luis Vieira Rocha

Área Administrativo-Financeira: Victor Alcântara da Graça

Área de Comunicação: Renata Cook

Área de Informação: Walter Meyer Karl

Área de Mobilização e Políticas Públicas: Itamar Baptista Gonçalves

Área de Mobilização de Recursos: Lygia Fontanella

Área de Planejamento e Avaliação: Ely Harasawa



PROGRAMA EMPRESA AMIGA DA CRIANÇA

Equipe: Mariza Tardelli de Azevedo (Coordenadora), Alita Mariah Amorim de Souza, Andrea Santoro Silveira, Edmilson Selarin Jr., Elaine Cristina R. Barros e Flávia Lotito Cardoso

LEI DE APRENDIZAGEM

Coleção Empresa Amiga da Criança - Volume 2
Fundação Abrinq pelos Direitos da Criança e do Adolescente

ISBN: 85-88060-11-6

Texto: Maria Pia Parente

Edição: Ricardo Prado e Fernanda Favaro
(Área de Comunicação da Fundação Abrinq)

Revisão: Regina Vieira

Ilustrações: Cecília Esteves

Projeto gráfico e editoração: LinkEGF Estúdio Gráfico & Fotografia

Produção gráfica: Lucia Caetano

Impressão e acabamento: Graphbox



Sumário

A REALIDADE DO MERCADO	<i>Um círculo de exclusão</i>	07
O SONHO DO ADOLESCENTE	<i>O futuro será melhor</i>	08
A CONSTRUÇÃO DA OPORTUNIDADE	<i>Formar o adolescente</i>	11
A MUDANÇA DO CENÁRIO	<i>Os adolescentes aprendizes nas empresas</i>	14
FORMAÇÃO PRÁTICA		
Rio Paracatu Mineração		23
	<i>Conhecer de tudo um pouco para descobrir a vocação</i>	
Volkswagen do Brasil		26
	<i>Desenvolvendo as qualidades do profissional do futuro</i>	
FORMAÇÃO TEÓRICA		
Sistema S, escolas técnicas e organizações não-governamentais		29
	<i>Junto com as empresas no processo de educar</i>	
Senac São Paulo		32
	<i>Encontrando o ponto de equilíbrio entre estudo e trabalho</i>	
Núcleo Rotary de Aprendizagem Profissional – Nurap		37
	<i>O papel social dos pequenos e microempresários</i>	
Centro de Profissionalização de Adolescentes – CPA		41
	<i>Educação para o trabalho e pelo trabalho</i>	
MINISTÉRIOS E CONSELHOS	<i>Fazendo cumprir a legislação</i>	44
PASSO-A-PASSO		48
	<i>O que as empresas devem fazer para aplicar a Lei de Aprendizagem</i>	
BIBLIOGRAFIA		49
CONTATOS		50
O PROGRAMA EMPRESA AMIGA DA CRIANÇA		52
ANEXOS	<i>Legislação</i>	
	<i>Modelos de Contrato</i>	

A realidade do mercado

Um círculo de exclusão

O Brasil tem hoje mais de 26 milhões de adolescentes, com idade entre 10 e 17 anos, que representam 15,9% da população brasileira. O momento em que eles chegam ao mercado de trabalho não é exatamente animador. As oportunidades vêm diminuindo desde o início da década de 90, quando já havia 4,5 milhões de desempregados no país.

Em 1999, eram 7,6 milhões, 51% dos quais tinham até 24 anos (*IBGE/Pnad, 1999*).

O problema do elevado desemprego entre os jovens insere-se em um círculo vicioso, que impede a conquista do primeiro emprego por falta de experiência e impede a experiência por falta de emprego.

E há, ainda, um outro círculo, tão perverso quanto o primeiro. Quanto mais pobres os adolescentes, menos eles estudam, mais cedo começam a trabalhar e menos qualificados são os postos que ocupam no mercado de trabalho. Só para ter uma idéia, quem estuda de 9 a 11 anos pode ganhar até 56% mais do que aqueles que estudam de 5 a 8 anos (*IBGE, 2001*). Com pouca idade, o jovem começa a trabalhar sem nenhuma qualificação, apenas 12,1% têm a carteira assinada e 94% não recebem capacitação profissional para as funções que exercem (*Unicef, 2002*).

O sonho do adolescente

O futuro será melhor

No ano de 2002, o Unicef fez uma pesquisa nacional, a “Voz dos Adolescentes”, para saber o que a juventude brasileira pensa em relação aos seus direitos. Foram ouvidos 5.280 meninos e meninas entre 12 e 17 anos, de todos os níveis de renda, de todas as regiões geográficas, de diferentes níveis de escolaridade, raças e características culturais.

Quase 60% desses jovens acreditam que a sua vida será melhor do que a de seus pais. Seu grande sonho é ter uma profissão, mas não uma qualquer. Acreditam na escolha consciente, ditada pela vocação. Acreditam em uma remuneração justa, como um direito legítimo. Sabem que o sucesso profissional é fruto da dedicação, da responsabilidade e do vínculo com o trabalho. Sabem também que os estudos são o primeiro passo para vencer na vida, embora eles digam que o modelo atual de escola pouco ajude a entender o mundo.

Entre as soluções apontadas para romper os círculos de exclusão, a maioria dos jovens entrevistados falou em combater a pobreza. Para 42% dos adolescentes, os governos poderiam combatê-la gerando mais empregos.

A construção da oportunidade

Formar o adolescente

Facilitar o ingresso do jovem no mundo do trabalho, como meio de transformar a sua realidade pessoal e social, é um dos grandes desafios do nosso tempo. Mas não se trata apenas de gerar empregos. Trata-se de permitir a formação profissional do jovem, sem comprometer os seus estudos e o seu desenvolvimento como pessoa. Trata-se de permitir a geração de renda, sem comprometer a empregabilidade futura e os ganhos de amanhã.

A Lei de Aprendizagem (*nº 10.097/2000 – veja anexo*) abre esta oportunidade, ao permitir a formação técnico-profissional de jovens de 14 a 24 anos dentro dos princípios da proteção integral do adolescente, garantidos pela legislação brasileira.

A Lei 10.097, de 19 de dezembro de 2000, consolida as disposições da Constituição Brasileira, do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, dando nova regulamentação à aprendizagem. Entre os seus pontos mais importantes, ressaltamos os seguintes:

- Todas as empresas de médio e grande porte devem contratar um número de aprendizes equivalente a um mínimo de 5% e um máximo de 15% do seu quadro de funcionários, cujas funções demandem formação profissional.
 - A profissionalização do adolescente é uma etapa do seu processo educativo (*artigo 62 do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA*) e, portanto, a razão de ser do trabalho é a aprendizagem, não a produção.
 - A aprendizagem implica alternar teoria e prática, compatíveis com o desenvolvimento físico, psíquico, moral e social do adolescente.
 - A formação prática acontece na empresa, em atividades variadas, de complexidade progressiva.
 - A formação teórica pode acontecer em:
 - ✗ uma instituição do Sistema S (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Senai, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – Senac, Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte – Senat, Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – Senar, Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo – Sescoop);
 - ✗ uma escola técnica;
 - ✗ uma organização não-governamental, registrada no Conselho Municipal de Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA) e com seu programa de aprendizagem aprovado por este órgão.
 - O contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, com anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, salário mínimo/hora e todos os direitos trabalhistas e previdenciários garantidos.
 - O contrato de aprendizagem tem duração máxima de dois anos.
- O contrato de aprendizagem pode ser feito entre a empresa e o aprendiz ou entre ele e a organização social formadora, que, neste caso, assume o duplo papel de formadora e empregadora.
- A carga horária de aprendizagem deve ser de seis horas diárias, compreendendo teoria e prática. Caso o
- adolescente já tenha concluído o ensino fundamental, a carga pode ser estendida até oito horas.
- Os adolescentes não podem exercer a aprendizagem em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento
- físico, psíquico, moral e social, em horários e locais que não permitam a frequência à escola*.
- A empresa deve designar um funcionário para acompanhar o processo de aprendizagem.
- A alíquota de recolhimento do FGTS sobre os contratos de aprendizagem cai de 8% para 2%.
- * Obrigatória para o aprendiz até o fim do ensino fundamental.

A mudança do cenário

Os adolescentes aprendizes nas empresas

A Lei define diretrizes, mas a prática pede uma dose de bom senso e um olhar humanista sobre as possibilidades do adolescente, considerando o seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, e também as suas perspectivas de futuro.

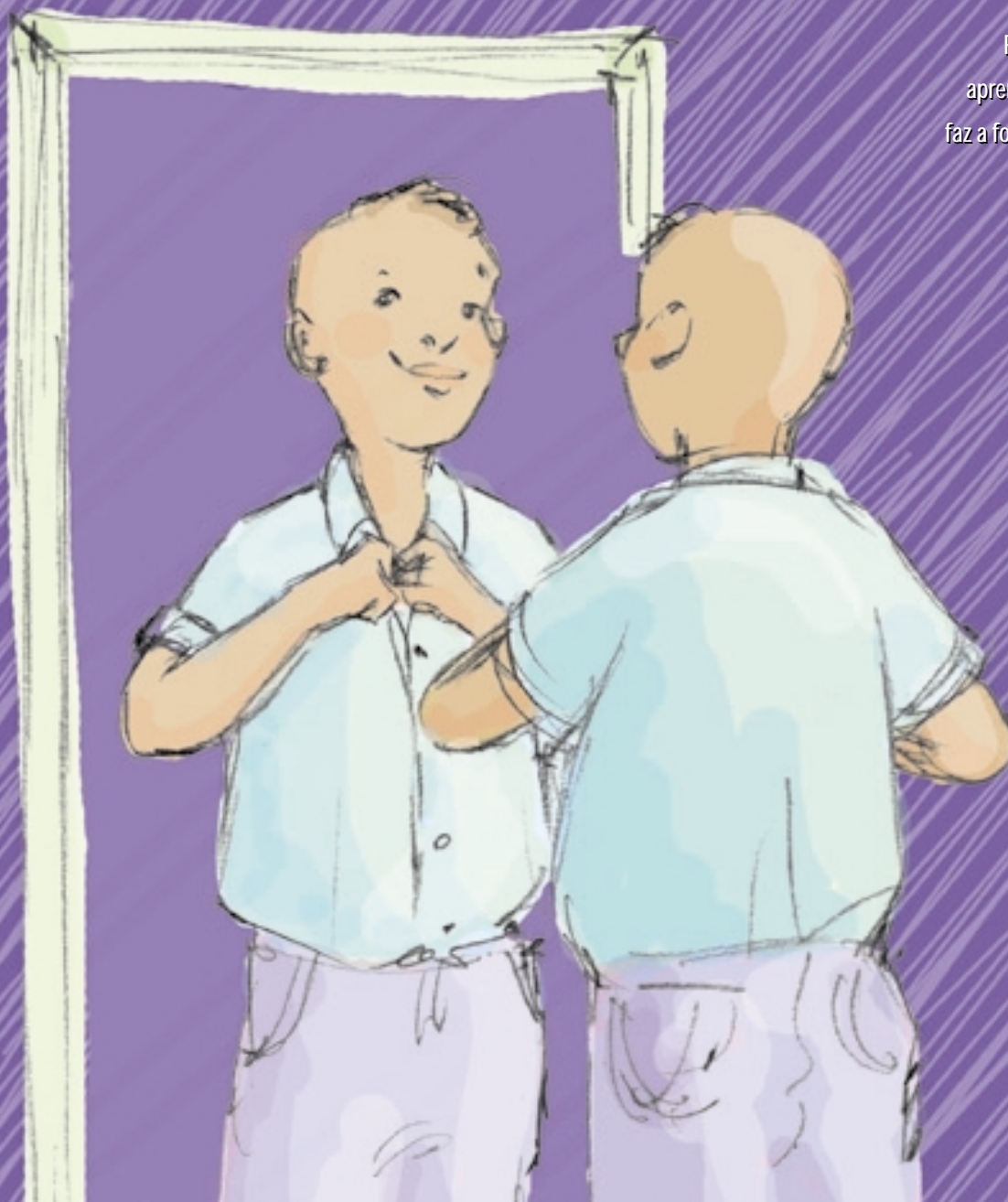
Sobre o intuito de contratar aprendizes

Contratar um aprendiz é um dos melhores investimentos sociais que uma empresa pode fazer. Ao mesmo tempo em que ela contribui para um programa que é nitidamente formador, ela atua contra a vulnerabilidade social. Ao mesmo tempo em que investe na formação de futuros profissionais, na perspectiva do seu próprio negócio, o faz também na perspectiva do país, uma vez que a falta de qualificação da mão-de-obra brasileira é uma das razões que contribuem para o alto índice de desemprego.

Ao entender a aprendizagem como uma etapa do processo educativo, na qual o aprender prevalece sobre o produzir, a empresa não contrata aprendizes para cobrir as suas necessidades com uma mão-de-obra barata. Ela faz o contrário: cria vagas para desenvolver um programa de aprendizagem, de modo que o adolescente possa praticar na empresa aquilo que ele aprende na escola de formação.

“ *Eu sinto que estou crescendo. Quem me conhecia antes não acredita. Os moleques aqui da favela dizem que eu virei boy, só porque eu me arrumo direito. Comprei uma bicicleta para ir trabalhar, mas me roubaram e agora estou indo de ônibus. Tem de erguer a cabeça e ir em frente.* ”

Ricardo Avelino da Silva, 15 anos,
aprendiz na D.Paschoal de Jundiaí/SP,
faz a formação teórica no Senac-Jundiaí



Gracias por visitar este Libro Electrónico

Puedes leer la versión completa de este libro electrónico en diferentes formatos:

- HTML(Gratis / Disponible a todos los usuarios)
- PDF / TXT(Disponible a miembros V.I.P. Los miembros con una membresía básica pueden acceder hasta 5 libros electrónicos en formato PDF/TXT durante el mes.)
- Epub y Mobipocket (Exclusivos para miembros V.I.P.)

Para descargar este libro completo, tan solo seleccione el formato deseado, abajo:

