

APRENDIZAGEM VOLTADA À EMPREGABILIDADE DOS JOVENS E À COMPETITIVIDADE DAS EMPRESAS

Alberto Borges de Araújo*

A educação profissional de adolescentes e jovens no Brasil é realizada por meio de cursos de iniciação profissional, qualificação profissional, técnicos de nível médio, aperfeiçoamento e especialização, graduação superior em tecnologia e *aprendizagem profissional*. Essa última modalidade representa uma importante estratégia formativa que precisa ser valorizada por possibilitar a associação, direta e efetiva, da formação ao emprego.

Cursos de iniciação, qualificação e aperfeiçoamento, em alguns casos, podem compor o desenho curricular de cursos de maior duração, de forma que o aluno possa cumprir progressivamente um itinerário formativo que lhe proporcionará qualificação mais ampla, em cada área ou eixo profissional, proporcionando-lhe um título profissional que facilitará sua inserção no mercado de trabalho.

É indispensável que a aprendizagem profissional associe formação e emprego. Por isso, as políticas públicas de formação e de inserção de jovens no mercado de trabalho precisam estar adequadamente articuladas às políticas públicas de emprego e renda.

A aprendizagem constitui instituto jurídico de longa tradição em muitos países. No Brasil, essa modalidade formativa passou a ter presença marcante na década de 40, com as chamadas Leis Orgânicas da Educação Nacional, notadamente a Lei Orgânica do Ensino Industrial, que estabeleceu as bases da organização e do regime do ensino industrial, culminando com a criação, por meio de legislação específica, dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, sendo o primeiro o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) criado pelo Decreto-Lei nº 4.048, de 22 de janeiro de 1942.

A razão de ser do Senai, à época de sua criação, foi a aprendizagem profissional, que ao longo de sete décadas de existência nunca deixou de ter espaço relevante na política e estratégia institucional.

* Mestre em Educação, consultor da Unesco, CNI e Unitalentos.

A aprendizagem profissional, de acordo com o *caput* do art. 428 da CLT associado ao seu § 4º, é a formação técnico-profissional – compatível com o desenvolvimento físico, moral, psicológico e social do jovem – caracterizada por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva, desenvolvidas no ambiente de trabalho e caracteriza-se pela articulação entre formação e trabalho.

As constantes transformações no mundo do trabalho, com o surgimento de novas tecnologias e novos processos na organização da produção, impõem novos desafios para a implantação de programas de aprendizagem pelas empresas. Também a ampliação da faixa etária de 14 a 18 anos para 14 a 24 anos constitui importante fator para a elevação do nível técnico dos trabalhadores.

E as empresas industriais respondem afirmativamente aos desafios dessa formação com a contratação de jovens aprendizes que, certamente, contribuirão para o aumento da competitividade de suas empregadoras.

A aprendizagem profissional apresenta algumas características educacionais básicas: promove a formação de trabalhadores aptos a exercerem ocupações qualificadas; deve estar alicerçada na educação básica, não a substituindo, mas complementando-a, de forma articulada; promove a formação de profissionais capazes de realizar na prática operações complexas e variadas, dominando conhecimentos tecnológicos de sua área de atuação; promove o desenvolvimento de atitudes pessoais (iniciativa, capacidade de julgamento para planejar e para avaliar o próprio trabalho) e sociais (formação para a cidadania); deve ser realizada em processo de formação relativamente longo.

Desde sua criação no Brasil, o dimensionamento da aprendizagem, relativamente ao número de trabalhadores nos ofícios correspondentes, mereceu a atenção cuidadosa de seus criadores e operadores.

O questionamento sobre ser a aprendizagem realizada sob a orientação da oferta ou mediante as indicações da demanda foi sempre respondido com grande objetividade e coerência até hoje. Alguns defendiam a sua implantação voltada para o universo da população de baixa renda, sem qualquer preocupação com a demanda, mas não foi esse o pensamento majoritário. Já no início da década de 40, a obrigatoriedade de contratação de jovens aprendizes foi condicionada à efetiva demanda do mercado de trabalho. E assim ficou estabelecido em lei que vigora até hoje. Não prosperou o princípio de que “quanto mais formação melhor!”

SEMINÁRIO TRABALHO INFANTIL

Na década de 40, organizações empresariais e de trabalhadores, educadores e governantes conceberam uma estratégia e uma norma que se mantém efetiva durante toda a vigência da CLT.

Ao ser implantada no Brasil, por meio do Decreto-Lei nº 4.481, de 16 de julho de 1942, foi previsto que os estabelecimentos industriais de qualquer natureza eram obrigados a empregar e matricular nas escolas Senai:

– um número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, dos operários existentes em cada estabelecimento e cujos ofícios demandavam formação profissional;

– e, ainda, um número de trabalhadores menores que não poderia exceder a 3% do total de empregados de todas as categorias em serviço em cada estabelecimento.

Considerava-se que, no conjunto dos que exerciam funções na indústria, a grande maioria necessitava apenas de uma orientação específica que podia ser adquirida no próprio serviço, ao passo que um número menor de *trabalhadores qualificados* necessitavam de uma formação profissional mais ou menos longa. Esse foi o consenso ajustado pelos idealizadores da Aprendizagem Profissional desde o início da década de 40.

Ainda hoje, a Formação Profissional e, especialmente, a Aprendizagem Profissional devem ser orientadas pela demanda das empresas. Se não há demanda para determinada função, não se justifica a formação profissional nessa área. É o princípio universalmente aceito na atualidade. Os países mais industrializados dimensionam, há muito tempo, a oferta formativa em função da demanda existente.

Nas anotações e registros feitos pelo engenheiro e professor Roberto Mange, um dos organizadores do Senai, encontramos informações preciosas sobre os fundamentos para tais dispositivos legais.

Em 1945, estudos realizados em São Paulo confirmaram os fundamentos válidos até hoje, ou seja:

“1º a existência de 18.000 estabelecimentos industriais no Estado de São Paulo; 2º com cerca de 500.000 funcionários; 3º apenas 20% do total de pessoas empregadas eram operários cujas funções demandavam formação profissional.”

Aproximadamente 100.000 trabalhadores da indústria exerciam funções qualificadas àquela época.

SEMINÁRIO TRABALHO INFANTIL

Em 1946, o Governo Federal, por meio do Decreto nº 9.576, extinguiu os cursos para trabalhadores menores e fixou em bases lógicas os percentuais de aprendizes de ofício que os industriais deviam admitir na empresa e matricular nos cursos de aprendizagem.

A definição contida no referido Decreto nº 9.576, de 12 de agosto de 1946, significou preparar nova mão de obra qualificada em proporção tal que permitisse a conservação do quadro existente de operários e, ainda, se necessário, que atendesse à sua ampliação ou mesmo eventual redução, de acordo com as tendências que cada ramo de indústrias indicasse.

A estratégia foi lógica e negociada. Assim constam das referidas anotações do Professor Roberto Mange:

“O percentual de 5% foi fixado em função das seguintes considerações:

1º necessidade de reposição anual de 3,3% para a manutenção do quadro de operários qualificados, sendo o tempo médio de trabalho de 30 anos ($1/30 \times 100$);

2º necessidade de acréscimo anual de 1,7% para atender à ampliação dos quadros, prevendo sua duplicação em 60 anos ($1/60 \times 100$).

Buscou-se com a fixação desse percentual garantir que, ‘todo ano, novo contingente de 5% deveria ser enviado pelas indústrias aos cursos do Senai e conseqüentemente, se o curso for de 2 anos, o total de aprendizes será de 10% e, no caso de cursos de 3 anos, esse total atingirá 15%’.”

Diante da insistência de alguns agentes públicos pela ampliação generalizada e artificial do número de aprendizes, estudos técnicos realizados pela indústria, a partir de 2002, recomendam uma metodologia fundamentada nos quatro pilares da CBO: escolaridade, experiência profissional, formação profissional e autonomia; que podem ser estratificados em níveis de necessidade, como, por exemplo:

Escolaridade:

Ensino Fundamental: até 4ª série; de 5ª a 7ª; completo.

Ensino Médio: completo; incompleto.

Ensino Superior: completo; incompleto.

Experiência profissional:

Nenhuma ou menos de 1 ano; de 1 a 2 anos; de 3 a 4 anos; 4 a 5 anos; Mais de 5 anos.

Formação profissional:

Nenhuma; até 200 horas; entre 200 a 400 horas; mais de 400 horas, Curso Técnico; Curso Superior.

Autonomia:

Supervisão Permanente; Supervisão Ocasional; Sem Supervisão.

Os níveis de necessidade podem ser submetidos a critérios mínimos de enquadramento da função (CBO) para cada um dos pilares. A ocupação que atender ao nível mínimo de necessidades poderá considerar-se enquadrada para fins de quantificação de cotas para aprendizes.

Trata-se, nesse caso, de uma proposta que vem sendo praticada em alguns estados da federação para dirimir controvérsias, podendo ser analisada e negociada entre os representantes dos setores interessados para ser ratificada por norma baixada pelo poder público, para uniformização de critérios em âmbito nacional.

A proposta artificial de ampliação expressiva do número de aprendizes não considerou os indicadores atuais e mudanças ocorridas no mundo do trabalho em decorrência da evolução técnica e tecnológica.

Estudos recentes publicados pela Confederação Nacional da Indústria apontam a demanda futura por trabalhadores qualificados em áreas e modalidades específicas, no período 2012-2015.

No período em questão, 16% dos novos empregos gerados em ocupações tipicamente industriais serão no nível Técnico; 57% em ocupações que demandam formação profissional com duração inferior a 200h; 24% em ocupações que demandam formação profissional com duração superior a 200h; e 3% em ocupações que demandam educação superior.

Os dados referidos sugerem a imperiosa necessidade de dimensionar a oferta de formação profissional de acordo com a demanda estabelecida, por modalidade, a partir de estudos prospectivos.

Diante do cenário atual, é razoável incluir, nas programações de cursos de aprendizagem, candidatos às ocupações como as mencionadas a seguir, tal como consta da recente edição da CBO?

Ocupações, como: *Descascador de árvore. CBO 6321-25; Carregador de andiroba. CBO 6323-05; Caseiro. CBO 6220-05; Criador de animais domésticos. CBO 6130-10; Jardineiro. CBO 6220-10; Pescador de anzol; Pirangueiro. CBO 6311-05; Ajudante de carvoeiro. CBO 6326-15; Catador*

de pinhão. CBO 6324-15; Auxiliar de serviços gerais na confecção de roupas. CBO 7631-25; Estivador. CBO 7832-20; Chamador de bois. CBO 7828-15; Ajudante de embalador. CBO 7841-05; Trabalhador da fabricação de munição e explosivos químicos. CBO 8121-05 e CBO 8121-10; “demandam formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelos estabelecimentos, nos termos do art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT”, de acordo com a recente inclusão feita na CBO, no sítio do Ministério do Trabalho e Emprego? Caberá a quais instituições formadoras incluir tais cursos em sua programação?

A expressão “cujas funções demandem formação profissional” ao final do art. 428 da CLT não é acessória, inócua. Faz muito sentido.

Ocupações com baixa complexidade não requerem “formação técnico-profissional... – caracterizada por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva” (art. 428 da CLT). Para o seu exercício bastam instruções simples e observação no próprio local de trabalho.

Diante da insegurança existente para cumprimento da legislação da aprendizagem, é absolutamente necessário e urgente buscar mecanismos e critérios que permitam um entendimento único sobre a forma de calcular as quotas de aprendizes, condizentes com o mercado de trabalho.

Nesse sentido, a indústria tem insistido na utilização de critérios objetivos, definidos com participação de todos os setores envolvidos, para o estrito cumprimento da legislação em vigor, inclusive no que sempre foi definido pela CLT, para fixação do número de aprendizes, ou seja, excluindo-se as ocupações que não demandam formação profissional metódica. Tais critérios deverão estimular a contratação de aprendizes pelas empresas, motivando os jovens à realização dessa importante estratégia formativa para sua real inclusão no mundo do trabalho e na atividade produtiva.

A aprendizagem é, portanto, uma importante estratégia de formação profissional que deve ser valorizada e fortalecida. Pelo fato de associar formação e emprego traz em seu bojo incalculáveis benefícios sociais e econômicos para jovens e familiares, para a sociedade, para as empresas e para o país.

Os impactos decorrentes de uma ampliação artificial sem a necessária avaliação técnica de suas consequências acarretarão malefícios superiores aos benefícios pretendidos ou anunciados, tornando-a inviável às empresas e às instituições formadoras.