

A APRENDIZAGEM E A FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO ADOLESCENTE

Renato Bignami*

Inicialmente, cumprimento o Ministro-Presidente, João Oreste Dalazen, na pessoa de quem aproveito para cumprimentar todos os Magistrados e Magistradas do Trabalho de nosso país. Cumprimento o Dr. Alberto e, em seu nome, os advogados e as advogadas presentes na plateia.

Vou cometer uma heresia e puxar pela origem do Dr. Ricardo, aproveitando para também estender o cumprimento aos membros do *Parquet*, aos colegas do Ministério Público, que também estão presentes. Cometerei uma segunda heresia, por cumprimentar alguém da plateia, a Sra. Secretária de Inspeção do Trabalho, a Dra. Vera Albuquerque, na pessoa de quem cumprimento meus gloriosos colegas auditores e auditoras fiscais do trabalho presentes e espalhados pela plateia.

Aproveito para agradecer pelo convite. É uma oportunidade para a Secretaria de Inspeção apresentar um pouco do trabalho que faz, do esforço que compromete boa parte dos auditores fiscais do trabalho do nosso corpo fiscal, sempre no sentido de garantir a adequada inserção dos aprendizes no mercado de trabalho. Inicialmente, eu gostaria de lembrar que, tanto a limitação do trabalho infantil quanto a correta inserção dos adolescentes no mercado de trabalho, na verdade, constituem a raiz, a origem do Direito do Trabalho. Se formos lembrar a origem do Direito do Trabalho, a grande razão de ser do Direito do Trabalho, ele existe justamente para limitar, de certa forma, ou, pelo menos, para balizar, o *laissez-faire* que existia no século XIX, justamente o grande argumento de que a oferta e a demanda devem regular o mercado de trabalho. Na verdade, essa é a grande origem do Direito do Trabalho: proibir o trabalho infantil e limitar ou, pelo menos, balizar a inserção do adolescente.

Também tomei o cuidado de fazer uma pesquisa histórica. Alguns autores entendem como sendo o primeiro exercício, a primeira experiência de regulação de natureza trabalhista do mundo ocidental, a Lei de Peel – *Health and Morals*

* Auditor fiscal do trabalho; assessor da Secretaria de Inspeção do Trabalho do TEM; mestre em Direito do Trabalho pela USP.

of Apprentices Act –, a lei sobre saúde e moral dos aprendizes. É uma lei de 1802, da Inglaterra, e surgiu justamente de uma disputa – vejam que curioso –, de um desafio entre dois industriais do ramo têxtil, na Inglaterra de 1802, ambos proeminentes, riquíssimos e muito poderosos. Um se chamava Robert Peel e o outro, Robert Owen. O conhecido Roberto Owen era um industrial tido como benevolente, que buscava garantir melhores condições de trabalho aos seus adolescentes, ao passo que Robert Peel, apesar de ser membro do Parlamento – ele era um representante do Parlamento britânico –, era conhecido por dar péssimas condições de trabalho a suas crianças. Ele contratava crianças de 6, 7 anos de idade.

Naquela época, contratavam-se as crianças pobres, justamente com a ideia de que haveria algum benefício para elas, porque estariam aprendendo um ofício. Eram justamente os aprendizes de ofício na indústria, crianças que trabalhavam por doze, catorze, dezesseis horas. Existem diversos relatos de crianças morrendo, tanto por exaustão quanto por péssimas condições de trabalho oferecidas nessa indústria.

Robert Owen teria desafiado Robert Peel, por ser um membro do Parlamento, a que propusesse ao Parlamento normas de regulação das condições de trabalho dos aprendizes daquela época. Robert Peel inicialmente resistiu bastante, porque entendia que qualquer regulação iria encarecer seu produto e o faria perder competitividade no mercado, mas, ao final, acabou sucumbindo, e daí surgiu a primeira regulação de natureza trabalhista do mundo ocidental moderno, a famosa Lei de Peel. Acabou, ironicamente, tomando o nome do Robert Peel, e não do maior benfeitor entre os dois, que seria o Robert Owen, mas o Robert Owen passou para a História, enfim, como um grande mentor de condições mais humanas de trabalho.

Posteriormente, várias nações industriais acabaram seguindo o exemplo britânico. A Lei de Peel é considerada a primeira de uma série de leis de regulação das condições de trabalho na indústria, as famosas *Factory Act*. No entanto, a Lei de Peel foi considerada inócua justamente porque ela não tinha nenhum mecanismo de inspeção. Vejam que curioso: já na sua origem, a inspeção do trabalho está diretamente ligada à criação do Direito do Trabalho e, logo, também, de certa forma, ao estabelecimento e ao fortalecimento do Estado Social e Democrático de Direito. Então, na verdade, todas essas noções caminham em conjunto, ou seja, a ideia de que regulação, a ideia de que intervenção no *laissez-faire*, na autonomia privada dos particulares, é essencial para o desenvolvimento do Estado Social e Democrático de Direito.

O Brasil, não poderia ser diferente, já republicano, acabou ditando o famoso e conhecido Decreto nº 1.313/91, que também estabelecia limitação e, de alguma forma, um sistema de inspeção e de controle das relações de trabalho do adolescente.

Modernamente – obviamente que tudo isso é história –, os institutos se desenvolveram bastante, apesar de, hoje em dia, ainda assistirmos a alguma manifestação dos particulares, no sentido de limitação dos poderes do Estado. Obviamente, o Estado social está estabelecido. São os pilares da Nação: Estado social, trabalho digno e também a livre-iniciativa. Esses são os pilares que sustentam nossa democracia.

Atualmente, a aprendizagem possui, no seio social e também em todas as instituições, um caráter extremamente mais avançado e moderno do que poderíamos pensar no começo do século XIX. Hoje em dia, parece-nos cada vez mais claro que a aprendizagem, do ponto de vista das empresas, garante maior e melhor competitividade entre elas. A empresa investe no adolescente. É uma maneira de esse adolescente se preparar e de a própria empresa buscar quadros melhores e investir, desde o início da formação, num trabalhador que certamente agregará valor a essa empresa. A aprendizagem ajuda a modernizar os meios de produção; ajuda, inclusive, a garantir à empresa maior flexibilidade, pois ela conta, desde o início, com a formação desse adolescente e, de certa forma, melhora a qualidade dos produtos e dos próprios serviços prestados a toda a sociedade. Já para o adolescente, além de ser naturalmente um direito, que consta da legislação toda de proteção, é a grande oportunidade que esse adolescente tem de entrar no mercado de trabalho tanto com uma formação teórica quanto com uma formação prática no próprio ambiente de trabalho. Então, é essencial a aprendizagem tanto para a empresa quanto para o adolescente como também para a própria sociedade.

Eu poderia ainda citar como outros benefícios para a empresa, o fato de que ela, enfim, acaba formando os seus quadros de forma mais adequada e sabendo exatamente qual é o profissional que ela tem, qual é o caminho que ela vai dar para o profissional. Esse profissional ainda está num momento de formação. É um adolescente que geralmente é o nosso público-alvo prioritário de inserção do Ministério do Trabalho. O aprendiz também produz. Não vamos esquecer que o aprendiz não está ali de favor. Ele produz e agrega valor para essa empresa. Pelo simples fato de esse aprendiz também possuir caráter de uma pessoa que acaba ganhando alguma qualificação, esse contrato de trabalho acaba sendo menos custoso. Obviamente, a empresa acaba levando vantagem também na questão dos custos: o Fundo de Garantia cai de 8% para 2%, al-

guns direitos garantidos ao trabalhador ordinário não o são para o trabalhador aprendiz, e a jornada é um pouco menor. De certa forma, o custo do aprendiz é menor. Só se justifica esse custo pelo fato de a educação estar sendo ministrada a esse aprendiz, a esse adolescente, e a empresa estar investindo justamente para que esse quadro de trabalhadores aprendizes seja corretamente formado.

Então, na verdade, a nossa preocupação como auditores fiscais do trabalho é sempre garantir a qualidade dessa inserção, ou seja, o trabalho do auditor não é apenas numérico, de inserção em uma quota, mas, sim, de também garantir, cada vez mais, a qualidade dessa inserção, para fazer valer a pena essa série de direitos, que, de certa forma, são diminuídos para o trabalhador aprendiz – até mesmo porque não queremos ver a ocorrência de substituição de mão de obra.

Se fôssemos verificar como era a fábrica do Sr. Robert Peel, eu diria que 90% dos seus quadros eram de aprendizes. E não se pagava um centavo ao aprendiz da época. Ele não ganhava, simplesmente trabalhava pelo fato de ter uma expectativa de futuramente conseguir trabalhar por salário e ter um ofício; esse era o aprendiz do começo do século XIX. O aprendiz moderno não é assim, obviamente. Ele está sendo qualificado e vai contribuir corretamente para o engrandecimento da empresa e da nação.

Para o aprendiz, já mencionei algumas das características, mas a grande vantagem para esse garoto, para essa garota, é que eles terão uma profissionalização, serão adequadamente formados, tanto no sistema “S” quanto na entidade sem fins lucrativos ou na escola técnica, e também terão oportunidade de ter uma formação prática na empresa. É uma combinação de teoria e prática, fundamental para que esse adolescente se forme corretamente e tenha uma visão de futuro e de inserção, não só na empresa, mas no próprio mercado de trabalho. Além disso, terá uma formação adequada de prevenção pela educação em matéria de segurança do trabalho.

Sei que o Ministro Dalazen é uma pessoa extremamente preocupada com esse tema, tão caro para nós, auditores fiscais do trabalho. Refiro-me ao tema da prevenção e à questão da segurança e da saúde no trabalho. Esse adolescente terá uma formação nesse tópico também e se preparará muito melhor, dali para frente, para trabalhar de forma mais correta. Além disso, ele tem garantidos os seus direitos trabalhistas e previdenciários.

O Dr. Ricardo lembrou muito bem os nossos tempos de origem. Também tive a extrema felicidade de trabalhar com a Dra. Marília, de quem sou muito saudoso, uma grande figura no Ministério do Trabalho. Causava-nos muita tristeza ver aquelas guardinhas, milhares de adolescentes, completamente

jogadas à sorte. Elas não tinham nenhum direito trabalhista ou previdenciário. E sempre havia o pai da guardinha, que acabava posando de benemérito na sociedade local, por estar tirando essas crianças e esses adolescentes da miséria, colocando-os numa formação, na ordem unida, naquilo tudo que entendíamos acabar sendo prejudicial a esses garotos e garotas. Hoje em dia, com a reforma da aprendizagem, está muito mais claro que o aprendiz tem, sim, direitos trabalhistas e previdenciários.

Só lembrando as reformas recentes, as quais já foram mencionadas pelo Dr. Ricardo, a Lei nº 11.180/05, que alterou o art. 428 da CLT, aumentando a idade máxima do aprendiz para 24 anos. Então, hoje em dia, fica muito mais clara a justificação de diversas ocupações, algumas das quais foram até citadas pelo Dr. Alberto. Por que algumas ocupações constam da CBO? Justamente porque aquelas ocupações que seriam proibidas ao menor de 18 anos não o são para aquele adolescente de 18 a 24 anos. Então, hoje em dia, temos uma inserção muito mais tardia do adolescente e do jovem no mercado de trabalho. Temos garantia da possibilidade de inserção também do jovem de 18 a 24 anos via aprendizagem. Esse jovem pode assumir uma atividade que talvez seja proibida para um menor de 18 anos.

É fundamental que compreendamos essa decisão da Administração Pública de considerar para a elaboração, tanto da Classificação Brasileira de Ocupações, a conhecida CBO, quanto para o cálculo da cota de aprendizagem, determinadas ocupações, que, curiosamente, podem causar certa espécie justamente porque não demandam qualificação profissional. No entanto, é fundamental que essas profissões também façam parte da cota, primeiramente, porque existem profissionais que podem assumir essas cotas. Em segundo lugar, não é obrigatório para a empresa alocar o adolescente nas ocupações que estão sendo consideradas para a formação da cota. Ela pode muito bem alocá-lo num posto de trabalho completamente diferente daquela profissão que fora considerada para fins da CBO.

Dito isso, também menciono o Decreto nº 5.598/05, que regulamentou toda a inserção de aprendizes, e posteriormente a Lei nº 11.788/08, que finalizou a grande reforma no instituto de aprendizagem, garantindo a inserção do portador de deficiência e, além disso, excluindo-o do limite de idade de 24 anos e garantindo também a escolaridade do trabalhador adolescente.

Além da aprendizagem, então, ela possui algumas características muito interessantes que sejam bastante fixadas: é fundamental que esse adolescente esteja inscrito em curso de aprendizagem de formação técnico-profissional metódico. Da mesma forma, é fundamental que esse trabalhador seja contratado.

É preciso que o contrato seja por escrito. Não pode haver outra forma de contratação desse aprendiz, mas ele pode ser contratado tanto pela empresa quanto pela entidade sem fins lucrativos. Nessa hipótese, a entidade, obviamente, está isenta do cumprimento da cota de 5% a 15%, porque já absorve praticamente a quantidade integral dos aprendizes. Por fim, é preciso estar garantida a frequência desse adolescente à escola.

Então, eu gostaria de deixar bem claro que não há possibilidade de aprendizagem sem Carteira de Trabalho assinada, sem contrato de aprendizagem por escrito e sem matrícula desse adolescente no curso de aprendizagem. Igualmente, é fundamental a vinculação da execução desse contrato de aprendizagem ao curso que lhe está sendo ministrado. Todos esses quesitos são verificados pelo auditor fiscal do trabalho tanto no momento inicial de exigência do cumprimento da cota quanto no momento da execução do contrato de trabalho.

O contrato de aprendizagem é, na verdade, um triângulo, com três vértices fundamentais: a empresa que vai fornecer a aprendizagem, a entidade educacional do sistema “S”, da escola técnica ou da entidade sem fins lucrativos, e também o próprio adolescente, que também tem obrigações, como todo trabalhador, não é verdade?

A fixação da cota – isso já foi bastante abordado aqui – vai de 5% a 15%. O limite máximo visa justamente garantir que não haverá substituição de mão de obra. Não queremos uma empresa que contrate 100% de seus trabalhadores como aprendizes justamente porque o contrato é mais barato e porque também correríamos um risco muito sério de desvirtuamento desse contrato. As ocupações são aquelas que demandam aprendizagem profissional, e o cálculo é feito de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações. O *site* do Ministério do Trabalho (www.mteco.gov.br) é bastante simples, fácil de manusear e consultar. É importante que os senhores naveguem nele e conheçam como a CBO é elaborada e como os arcos e famílias estão todos dispostos.

São estabelecimentos de toda natureza que empregam pelo menos sete trabalhadores. Quem pode ser aprendiz: os adolescentes de 14 a 18 anos, que são a prioridade máxima para o Ministério do Trabalho atualmente. Está prevista no decreto essa prioridade. Na sequência, os jovens de 18 a 24 anos, com preferência para aquelas atividades proibidas aos adolescentes. Posteriormente, as pessoas com deficiência de qualquer idade. A seguir, já mencionamos o sistema “S”, que são aquelas entidades que fornecem aprendizagem, entidades sem fins lucrativos e escolas técnicas.

SEMINÁRIO TRABALHO INFANTIL

Acessando a tela da fiscalização, vemos que a fiscalização é feita em todas as unidades da Federação. Existe um projeto obrigatório, os auditores exigem o cumprimento da cota, como já mencionei. Verificam, inclusive, a qualidade dessa inserção, tanto previamente quanto *in loco*; verificam a qualidade dos cursos que estão sendo ministrados e, nessa tela, os senhores podem vislumbrar quantitativamente quantos trabalhadores vêm sendo inseridos, ano a ano, desde 2008, com cinquenta e cinco mil, seiscentos e trinta e sete aprendizes – o número mais recente que tenho, já incluindo o mês de setembro, é de cento e um mil, trezentos e quarenta e oito aprendizes inscritos e efetivamente contratados hoje em dia no Brasil. Vemos ainda que essa é uma quantidade crescente.

Em 2011, temos um total de duzentos e sessenta e três mil trabalhadores contratados, dos quais cento e dezoito mil o foram por esforço dos auditores fiscais do trabalho. Então, vemos que 45% dos aprendizes contratados atualmente o são em virtude da fiscalização trabalhista. Sinal de que talvez, se deixássemos para a lei da oferta e da demanda e para o *laissez-faire*, teríamos um quantitativo muito menor de trabalhadores inseridos.

Dados de março de 2012, baseado no CAGED, na base de dados do Ministério do Trabalho: temos um potencial atual de cerca de um milhão, duzentos e vinte e três mil trabalhadores aprendizes em profissões que demandam ocupação em formação ocupacional que poderiam ser contratados, dos quais tenho cerca de duzentos e sessenta e três mil trabalhadores, ou seja, 20% apenas estão contratados, senhores. Existe um potencial incrível, existem jovens precisando e querendo se inserir no mercado de trabalho. Então, é um apelo que se faz, de que se fortaleça o instituto da aprendizagem, justamente por sua essencialidade para o Estado Social e Democrático de Direito.