

APRENDIZAGEM METÓDICA DE UM OFÍCIO

Neli Andonini^()*

Os doutrinadores apontam o Código de Hamurabi, que data de 2000 AC, como a primeira "norma" a se preocupar com o menor que trabalha, na forma de aprendiz. De lá para cá um grande hiato se formou. Só em 1802, na Inglaterra, com o advento da denominada Lei de Peel é que a questão da proteção do trabalho do menor ressurgiu, embora de forma tímida.

No Brasil, as primeiras normas a se preocuparem com a proteção ao trabalho do menor foram os Decretos 1.313, de 17.01.1890 (trabalho nas fábricas do Distrito Federal) e 22.042, de 03.11.32 (condições de trabalho de menores na indústria); a primeira jamais foi regulamentada. Na seqüência outras leis foram editadas, v.g., o Decreto-Lei 1.238/39, regulamentado pelo Decreto 6.029/40 (criou cursos de aperfeiçoamento profissional); o Decreto-lei 3.616/41 (totalização das horas de trabalho, quando empregado o menor de 18 anos em mais de um emprego e instituição da CTPS), até se chegar a Constituição Federal/88 que alçou a nível constitucional direitos, alguns já estabelecidos pela ordem ordinária.

No entanto, embora farta, de qualidade e bem intencionada, a legislação não vem sendo rigorosamente cumprida, criando no seio de toda a sociedade uma grande preocupação.

Desta nascem soluções, que no mais das vezes não atendem as normas positivas, solicitando do Ministério Público do Trabalho sua atuação.

No plano constitucional vigente a Constituição Federal assegurou no art. 7º, XXXIII e no art. 227, § 3º a idade mínima para qualquer trabalho, prestado em prol de terceiros, que não os seus responsáveis legais, em 14 anos, restabelecendo, assim, a previsão contida na Convenção Internacional 138, ainda não ratificada pelo Brasil; proibiu, ainda, o trabalho em horário noturno, perigoso ou insalubre e penoso aos menores de 18 anos. No mesmo art. 7º, XXX garantiu isonomia de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de idade. Colocou o direito à escolaridade e a garantia dos direitos trabalhistas e

^(*)*Neli Andonini é Procuradora do Trabalho da 9ª Região.*

previdenciários como forma de proteção especial dos adolescentes (art 227. § 3º II e III)

Em 1990 a Lei 8 069/90 veio substituir o antigo direito do menor ao menos na forma já que na essência continua sendo de caráter tuitivo. Delimitou a matéria em compartimentos estanques por um critério etário sem alterar o objeto a ser tutelado isto é o menor, a criança e o adolescente

A legislação brasileira atualmente no tocante ao trabalho do menor protege dois tipos de trabalho o menor empregado e o menor aprendiz. Alguns propugnam por um terceiro tipo o menor assistido. Do nosso ponto de vista o adolescente somente pode ser colocado em uma empresa para exercer uma atividade de três formas a) como empregado, b) como aprendiz (aprendizagem metódica de um ofício conforme art 80/CLT) como estagiário (Lei 6 494/77 alterada pela Lei 8 859/94)

Assim o menor empregado urbano é aquele definido pelo art 3º consolidado e o menor empregado rural aquele definido pelo art 2º, da Lei 5 889/73 e art 3º do Decreto 73 626/74 que a regulamentou. O ECA traz idêntica normatização no seu art 60

Já o menor aprendiz é um tipo especial de trabalhador. O art 80 parágrafo único da CLT o define como "*o menor de 12 a 18 anos sujeito a formação profissional metódica do ofício que exerça o seu trabalho*". Assim filiou-se a teoria que considera a aprendizagem como um contrato de trabalho especial onde são garantidos todos os direitos trabalhistas e previdenciários mas com salário reduzido (nunca inferior a meio salário mínimo regional durante a primeira metade da duração prevista para o aprendizado e a 2/3 do salário mínimo na segunda metade)

A CLT estabeleceu entre os requisitos para a admissão do menor como aprendiz no art 431 que o mesmo **tenha concluído o curso primário ou possua os conhecimentos mínimos essenciais à preparação profissional e tenha aptidão física e mental, verificada por processo de seleção profissional** para atividade que pretende exercer. O aprendiz tem o dever de frequentar o curso de acordo com o horário estabelecido, sob pena de rompimento do contrato ante faltas reiteradas injustificadas (art 432 consolidado)

Em síntese os requisitos para a validade do contrato de aprendizagem são:

a. Contrato escrito com anuência do responsável legal pelo adolescente:

b. Anotação do contrato de aprendizagem na CTPS (CLT, art. 29 c/c art. 429), pelo empregador, ou seja, a empresa e não a entidade de assistência:

c. Registro do contrato de aprendizagem no Ministério do Trabalho, no prazo de 30 (trinta) dias, acompanhado do requerimento do registro e do certificado de aprendizagem obtido junto ao SENAC E SENAI:

d. Idade do adolescente entre 12 a 18 anos (Exegese do art. 7º, XXXII c/c art. 80, parágrafo único, da CLT), atualmente, sendo que diante do envio no dia 10.10.96 de proposta de emenda constitucional ao Congresso com o fim de alterar a idade mínima do aprendiz para 14 anos, por cautela deve-se evitar a aprendizagem dos 12 aos 14 anos:

e. Conclusão pelo adolescente da 4ª série ou que possua conhecimentos mínimos essenciais à preparação profissional:

f. Que a atividade objeto da aprendizagem esteja relacionada na Portaria 43/53, alterada pela Portaria 1.055/64, ou outras Portarias subsequentes:

g. Que se obedeçam as regras de "proteção ao trabalho do menor" previstas na CLT:

h. Que o contrato tenha duração correspondente ao do curso, ou seja, o tempo necessário à aprendizagem, não podendo ultrapassar de três anos.

Para os comerciários o Decreto-lei 8.622, de 10.01.46, criou o SENAC como entidade sem fins lucrativos, mantido com recursos das empresas e dirigida pela Confederação Nacional do Comércio, cuja finalidade é a realização de formação profissional para a área do comércio, preparando mão-de-obra qualificada. Já, para a indústria foi criado o SENAI pela Portaria 49/46 e pelo Decreto-Lei 4.048/42, mantido com recursos

oriundos de contribuição compulsória calculada sobre o montante da remuneração paga aos seus empregados pelas empresas industriais, com a finalidade de preparar, aperfeiçoar e especializar mão-de-obra para o setor secundário da economia.

A Portaria 49, de 14.05.46, disciplina a matrícula de menores no SENAI e o Decreto 31.546, de 06.10.52, trata das formalidades do contrato de aprendizagem e define, ainda, o que se deve entender por **formação profissional metódica, qual seja a matrícula e o seguimento dos estudos em curso do SENAI ou do SENAC ou por ele reconhecido, assim como a aprendizagem metódica na empresa.** Para fazer cumprir o determinado no decreto baixaram-se as Portarias 43/53 e 1.055/64, que contém a relação dos ofícios que demandavam formação profissional metódica e os respectivos prazos para o ensino metódico, bem como as que não podem ser objeto de tal forma de profissionalização, v. g., office-boy.

Já a Portaria 127/56 trata da aprendizagem no próprio emprego, a AMPE. Para a realização da AMPE o SENAI forma o professor, fornece supervisão didática e pedagógica, realiza as provas e expede os certificados, sendo a aprendizagem desenvolvida dentro da própria empresa ou até mesmo dentro da própria entidade social.

O art. 429 consolidado e o art. 1º do Decreto-lei 8.622/46 exigem que os estabelecimentos industriais e comerciais matriculem, respectivamente, o equivalente a 5% no mínimo e 15% no máximo dos operários existentes em cada estabelecimento e que demandem formação profissional e até o limite de 10% do total de empregados de todas as categorias em serviço.

Assim, a doutrina é uníssona em asseverar que o aprendiz deve receber os ensinamentos metódicos dos ofícios nas escolas destinadas a este fim (SENAI, SENAC) ou mesmo não cursando estas escolas, reciba os ensinamentos metódicos da profissão de acordo com a autorização de programas fornecidos por estas instituições. Esta é uma das formas, no nosso entender, viável para atender aos adolescentes inseridos em programas como os das Guardas-Mirins, o que vem sendo testado com êxito no Paraná.

Sabemos das dificuldades que tem o SENAC e SENAI para atender todo o efetivo populacional que mais necessita de profissionalização (adolescentes carentes inseridos ou não em programas "assistenciais"), pois,

embora represente o que de mais eficaz ha no pais em termos de profissionalização de adolescentes, não tem capacidade para abrigar todo o seu efetivo populacional, estando em descompasso com o ritmo hodierno. Para Claudio de Moura Castro a solução para este problema está em cobrar das federações das industrias, a quem o SENAI se reporta, subvenções para melhor desempenhar seu papel, pois afinal quem tem a perder com esse descompasso são os proprios empresarios que necessitam de mão-de-obra qualificada

O fato de que as atividades listadas nas Portarias 43/53 e I 055/64 não atendem ao mercado atual, até porque já se vão mais de 40 anos de sua edição, também não é argumento contra a aprendizagem metodica de um ofício, pois estas podem ser alteradas a qualquer momento pelo Ministro do Trabalho, mediante simples pedido fundamentado de sindicato de trabalhadores ou empregadores, apos ouvidos SENAI e SENAC, cuja decisão tera aplicação imediata (art 2º paragrafo unico da Portaria 4353/53, alterada pela Portaria I 055/64)

Entendemos, outrossim, que tal pedido pode ser formulado por qualquer interessado com legitimo interesse e principalmente pelo Ministerio Publico do Trabalho

Creemos que a aprendizagem metódica é uma das formas mais eficiente de profissionalização, pois os cursos são desenvolvidos por entidades idôneas que vêm colocando com êxito profissionais no mercado de trabalho, com amparo na legislação. Fundamenta-se tal assertiva nas seguintes premissas

a) Não basta propiciar renda tem que profissionalizar,

b) Programas assistencialistas, nos moldes do já revogado Programa Bom Menino e utilizado, ainda hoje, principalmente pelas Guardas-Mirins, não podem ser tolerados, pois colocam adolescentes em empresas e órgãos publicos como office-boys tão-somente para auferir renda. Quando completam 18 anos e são desligados do programa os Guardas-Mirins não são admitidos nos órgãos publicos, ante a vedação contida no art 37, II, da Constituição Federal e não são admitidos nas empresas em que estiverem colocados, com raras exceções, pois não receberam uma profissionalização, mas tão-somente exerceram uma atividade que normalmente é atribuida a menores de 18 anos como office-boy, pacoteiro, etc .

c) Que a não inserção dos adolescentes no mercado de trabalho, através de Programas nos moldes do revogado "Programa Bom Menino" gera marginalidade o que gera marginalidade e falta de estrutura social e falta de perspectiva. Necessário se faz distinguir assistencialismo de profissionalização pois a esta todos os adolescentes tem direito assegurado constitucionalmente. Exemplo desse trabalho esta na cidade de Cambé/PR, onde a Escola-Oficina fornece 5 cursos de iniciação a profissionalização, dentro da propria escola e ainda fornece uma bolsa para que os adolescentes assistidos possam continuar no Programa.

d) Argumento de que SENAC E SENAI são elitistas tem que ser derrubado mediante a atuação do Ministerio Publico do Trabalho para fazer com que essas instituições cumpram um dos papéis para os quais foram criados - desenvolver a aprendizagem metodica.

e) Argumento de que os adolescentes carentes não tem capacidade para acompanhar um curso ministrado por SENAC e SENAI é irreal mesmo que isso se verifique cabe a essas instituições amoldar seus curriculos para atender a esta faixa da população, por obvio sem comprometer a qualidade de seus cursos.

Imperativo se faz cobrar desses órgãos que cumpram seu papel institucional retornando a priorizar a aprendizagem dentro de sua instituição ou promovendo convênios com as demais instituições de ensino e empresas para que esta se realize na propria empresa com sua supervisão e orientação.

Nesse passo e bom deixar registrado que embora o art 62 do ECA defina a aprendizagem como "a formação tecnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação em vigor" a atual lei de diretrizes e bases da educação (Lei 9 394/96) não cuidou da matéria pelo que vigora tão-somente a figura juridica inserta no art 80 consolidado.

Quanto ao trabalho educativo previsto pelo art 68 do ECA, este pende de regulamentação. Neste as atividades pedagogicas hão de prevalecer sobre a atividade laboral e serão desenvolvidos, sob a responsabilidade de entidade governamental ou não governamental sem fins lucrativos. Aqui grandes cuidados serão necessarios para não se abrir as portas as fraudes.

Finalmente o art 69 do ECA assegura como direito do adolescente a profissionalização e a proteção no trabalho, respeitada a condição peculiar de pessoa em desenvolvimento e a capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho

CONCLUSÃO

Segundo Garcia Oviedo, há quatro ordens de fundamentos para uma proteção especial do trabalho do menor *"a) filosófica, para que se permita o seu desenvolvimento normal sem os inconvenientes das atividades insalubres e penosas, b) cultural, para que o menor possa ter instrução adequada, c) moral, para que seja afastado de ambientes prejudiciais à sua moralidade, d) segurança, para que não seja exposto aos riscos de acidentes do trabalho"* Todos esses fundamentos foram absorvidos pela nossa Constituição Federal e estão insertos em nossa legislação ordinária, principalmente na CLT. É só uma questão de fazer cumprir as normas colocadas, levando-se em conta o estatuído no art 5º, da LICC e art 6º da Lei 8 069/90, qual seja, os fins sociais a que ela se dirige, as exigências do bem comum, os direitos e deveres individuais e coletivos e *a condição peculiar da criança e do adolescente como pessoas em desenvolvimento*

Concentrar esforços para a regularização do trabalho do adolescente, sem esquecer da análise profunda dos programas sociais inadequados, com a finalidade de adaptá-los a legalidade. Estimular a criação de centros sociais de atendimento integral ou escolas oficinas e atuação complementar à exigência da lei

Se é certo que a maioria das crianças e adolescentes trabalham para sobreviver, também é certo que se a lançarmos precocemente ao mercado de trabalho, **de forma indiscriminada**, as consequências se farão sentir desde logo não só no plano físico com as deformações oriundas de esforços físicos mas principalmente no seu comportamento comprometido com a falta de expectativas e orientação pois sem uma formação profissional adequada não conseguirão lograr melhor situação no trabalho, sua entrada precoce no mercado de trabalho provocará evasão escolar, o achatamento dos salários, o subemprego e a deterioração de suas próprias condições de trabalho e ainda, como consequência, não raro dará ensejo a vícios como o alcoolismo, a prostituição e inúmeras outras mazelas que a falta de estrutura na infância e adolescência pode trazer ao indivíduo, ou seja, somente estaremos postergando a desgraça e o círculo não se romperá

Como alternativa colocamos a necessidade de incentivo à aprendizagem metódica de um ofício, pois além de profissão, também fornece renda. A única alteração necessária e urgente é a alteração da faixa salarial para garantir, no mínimo, o salário mínimo.

Entendemos, outrossim, que a legislação há que ser alterada para admitir outras instituições a realizar a aprendizagem metódica, v.g., CEFET, etc. No entanto, se isso vier a ocorrer, necessário se faz um mecanismo de controle sobre essas instituições atribuindo-se tal mister ao Ministério Público do Trabalho, dentro de sua área de atribuição, tal qual ocorre com a fiscalização pelo Ministério Público Estadual sobre as fundações, para preservar a idoneidade dos cursos oferecidos.