

SEMINÁRIO

Trabalho Infantil, Aprendizagem e Justiça do Trabalho

Tribunal Superior do Trabalho e
Conselho Superior da Justiça do Trabalho



SEMINÁRIO

Trabalho Infantil, Aprendizagem e Justiça do Trabalho

- **Organização**

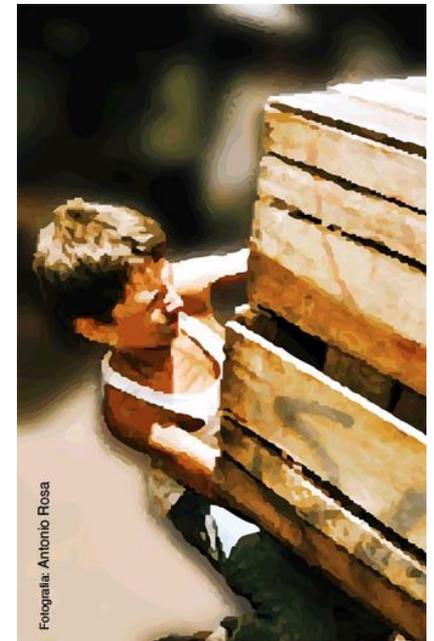
Tribunal Superior do Trabalho e Conselho Superior da Justiça do Trabalho

- **Data**

9 a 11 de outubro de 2012

- **Local**

Plenário do TST



SEMINÁRIO

Trabalho Infantil, Aprendizagem e Justiça do Trabalho

3º PAINEL

"A APRENDIZAGEM E A FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO ADOLESCENTE"

- **Ricardo Tadeu Marques da Fonseca**, desembargador da 9ª Região.
- **Alberto Borges de Araújo**, mestre em Educação, especialista em Tecnologia Educacional e consultor da CNI.
- **Renato Bignami**, auditor-fiscal do Trabalho, assessor da Secretaria de Inspeção do Trabalho do MTE. mestre em Direito do Trabalho pela USP.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA
Unidade de Relações do Trabalho
e Desenvolvimento Associativo

APRENDIZAGEM

ALBERTO BORGES DE ARAUJO

O INSTITUTO JURÍDICO DA APRENDIZAGEM NO MUNDO ...

A aprendizagem constitui-se no instituto jurídico de formação de longa tradição e vem passando por freqüentes processos de reforma e de revalorização em muitos países. Destaca-se, entre outros, a Alemanha que, por meio de ações articuladas envolvendo o Estado e os atores econômicos e sociais, vem investindo historicamente na formação profissional dos jovens.

O INSTITUTO JURÍDICO DA APRENDIZAGEM NO BRASIL ...

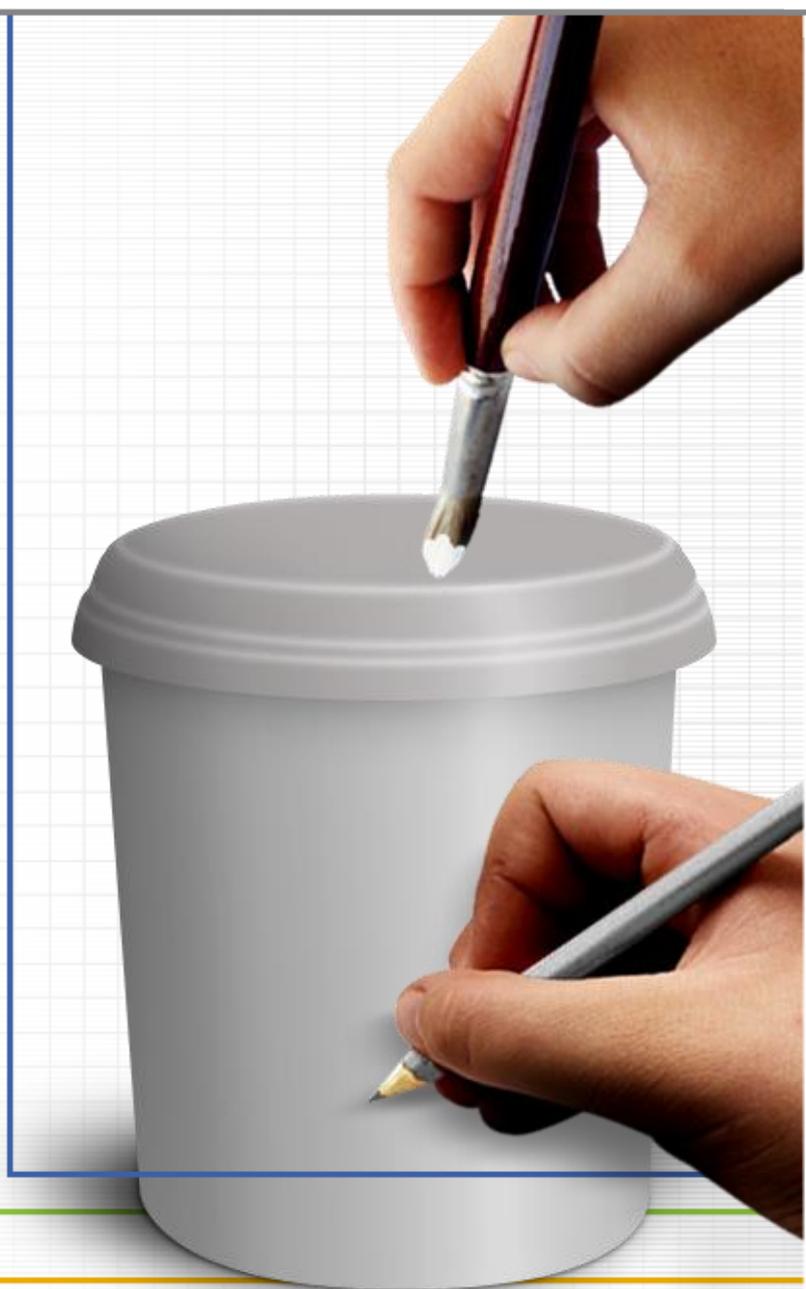
No Brasil, essa modalidade educativa passou a ter forte impulso e presença marcante na década de 40, com as chamadas Leis orgânicas da educação nacional. Notadamente a Lei orgânica do ensino industrial que estabeleceu as bases da organização e do regime do ensino industrial, culminando com a criação, 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 aprendizagem, legalmente incluída na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, passou a constituir uma ação absolutamente necessária ao mundo produtivo, proporcionando uma formação sólida aos jovens que anualmente demandavam formação, trabalho e emprego. A realidade histórica daquele período inicial difere muito da situação atual. Hoje, o cenário é marcado por constantes inovações tecnológicas e mudanças na organização da produção. Neste novo quadro situam-se as novas demandas e respostas da educação profissional em termos de aprendizagem, bem como os novos dispositivos legais e normativos sobre essa matéria.

A aprendizagem é um processo de profissionalização desenvolvido mediante íntima articulação entre formação e trabalho. De fato, trata-se de uma forma de educação profissional essencial para a economia, para a sociedade e para o país, pois prepara e, ao mesmo tempo, assegura oportunidade de emprego aos jovens trabalhadores que são a base sobre a qual se constrói o futuro das empresas e da nação.

Aprendizagem características básicas

- Formação de trabalhadores aptos a exercerem **ocupações qualificadas**;
- Alicerçada na **educação básica**, não a substituindo mas a complementando, de forma articulada;
- Formação de profissionais capazes de realizar operações complexas e variadas, dominando **conhecimentos tecnológicos** de sua área de atuação;
- Desenvolvimento de **atitudes pessoais** (iniciativa, capacidade de julgamento para planejar e para avaliar o próprio trabalho) e sociais (formação para a cidadania);
- Realizada em processo de formação relativamente **longo**.



Cenário atual:

Exigência de contratação de aprendizes em número superior ao estabelecido em lei e para funções que não demandam aprendizagem profissional.

Cota de aprendizagem

Art. 429. 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.** (NR)

CLT, com redação dada pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000

Conceito de aprendizagem

Aprendizagem 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.

(Combinação do *Caput* do Artigo 428 com o seu parágrafo 4º)

APRENDIZAGEM

orientada pela oferta
X
orientada pela demanda

EM QUE DIMENSÃO DEVE
REALIZADA ?



Em princípio, o discurso era quase unânime:

**QUANTO MAIS FORMAÇÃO
MELHOR !**



**No entanto, hoje, a Formação Profissional,
e especialmente a APRENDIZAGEM
PROFISSIONAL, deve ser orientada pela
DEMANDA...**



**SE NÃO HÁ DEMANDA PARA
DETERMINADA FUNÇÃO, NÃO DEVE
HAVER FORMAÇÃO.**

*“Os países mais industrializados
calibram, há muito tempo, a oferta
formativa em função da demanda.”*

No início da década de 40 ...



organizações empresariais, sindicatos de trabalhadores, educadores e governantes conceberam uma **estratégia e uma norma que “pegou”** e que se mantém sem alteração durante toda a vigência da CLT.

Ao ser implantada no Brasil ...

O decreto-lei N.º 4.481 de 16 de julho de 1942 estabelecia que os estabelecimentos industriais de qualquer natureza eram obrigados a empregar e matricular nas escolas SENAI :



CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA

JORNAL DO BRASIL — SEXTA-FEIRA, 23 DE JUNHO DE 1942

Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários

Os termos do decreto-lei que o criou

Art. 1.º — Fica criado o Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários.

Art. 2.º — Compete ao Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários, organizar e administrar, em todo o país, escolas de aprendizagem para industriários.

Parágrafo único — Deverão as escolas de aprendizagem, que se organizarem, ministrar, ensino de continuação, e de aperfeiçoamento e especialização, para trabalhadores industriários não sujeitos à aprendizagem.

Art. 3.º — O Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários será organizado e dirigido pela Confederação Nacional da Indústria.

Art. 4.º — Serão os estabelecimentos industriais das modalidades de indústrias enquadradas na Confederação Nacional da Indústria, obrigados ao pagamento de uma contribuição mensal para montagem e custeio das escolas de aprendizagem.

Parag. 1.º — A contribuição referida neste artigo será de dois mil réis, por operário e por mês.

Parag. 2.º — A arrecadação da contribuição de que trata este artigo será feita pelo Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Industriários, sendo o produto posto à disposição do Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários.

Parag. 3.º — O produto da arrecadação feita em cada região do país, deduzida a quota necessária às despesas de caráter geral, será, na mesma região aplicado.

Art. 5.º — Estarão isentos da contribuição referida no artigo anterior os estabelecimentos que, por sua própria conta, mantiverem aprendizagem, considerada pelo Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários, sob o ponto de vista da montagem, da construção do corpo docente e do regime escolar, adequadas nos seus fins.

Art. 6.º — A contribuição dos estabelecimentos que tiverem mais de quinhentos operários será acrescida de vinte por cento.

Parágrafo único — O Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários aplicará o produto da contribuição adicional referido neste artigo, em benefício do ensino nos mesmos estabelecimentos, quer criando bolsas de estudo a serem concedidas a operários, diplomados ou habilitados, e de excepcional valor, para aperfeiçoamento ou especialização profissional, quer promovendo a montagem de laboratórios que possam melhorar as suas condições técnicas e pedagógicas.

Art. 7.º — Os serviços de caráter educativo, organizados e dirigidos pelo Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários, serão isentos de impostos federais.

Parágrafo único — Serão decretadas isenções estaduais e municipais, em benefício dos serviços de que trata o presente artigo.

Art. 8.º — A organização do Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários constará de seu regimento, que será, mediante projeto apresentado ao ministro da Educação pela Confederação Nacional da Indústria, aprovado por decreto do Presidente da República.

Art. 9.º — A contribuição, de que trata o art. 4.º deste decreto-lei, começará a ser cobrada, no corrente ano, a partir de 1.º de Abril.

Art. 10.º — Este decreto-lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 11.º — Ficam revogadas as disposições anteriores, relativas à matéria do presente decreto-lei.

- um n.º de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, dos operários existentes em cada estabelecimento e cujos ofícios demandavam formação profissional,
- e ainda um n.º de trabalhadores menores que não poderia exceder a 3% do total de empregados de todas as categorias em serviço em cada estabelecimento.

INICIALMENTE ...



No conjunto dos que exercem funções na indústria, **a grande maioria necessita apenas de uma orientação específica** que pode ser adquirida no próprio serviço, ao passo que um número menor de trabalhadores qualificados, necessitam de uma **verdadeira formação profissional mais ou menos longa.**

Assim já reconheciam os idealizadores da Aprendizagem Profissional desde o início da década de 40.

EM 1945, estudos estatísticos confirmaram o pressuposto básico.

Uma pesquisa realizada no estado de São Paulo constatou:



1. a existência de 18000 estabelecimentos industriais no Estado de São Paulo;
2. com cerca de 500.000 funcionários;
3. apenas 20% do total de pessoas empregadas eram operários cujas funções demandavam formação profissional.

Aproximadamente 100.000 trabalhadores da indústria exerciam funções qualificadas.

Em 12 de agosto de
1946,



o Governo Federal, por meio do Decreto 9576, **extinguiu os cursos de 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 Decreto 9576, de 12 de agosto de 1946 significou ...



*Preparar nova mão de obra qualificada em proporção tal que permita a **conservação do quadro existente de operários e ainda, se necessário, que atenda à sua ampliação ou mesmo eventual redução**, de acordo com as tendências que vem demonstrando cada ramo de indústrias.*

A ESTRATÉGIA FOI LÓGICA E NEGOCIADA

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

A ESTRATÉGIA FOI LÓGICA E NEGOCIADA

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 ($1/30 \times 100$);

A ESTRATÉGIA FOI LÓGICA E NEGOCIADA

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 ($1/60 \times 100$).

POR ISSO, RESISTE AO TEMPO

...



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%**.” (1946)

A proposta 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.

Diante das alterações introduzidas unilateralmente na CBO,

restará às principais instituições de formação profissional existentes no país concentrar sua oferta de cursos de aprendizagem nas ocupações que demandam formação profissional metódica.



A indústria insiste na utilização dos critérios objetivos, estabelecidos na CLT, para fixação do número de aprendizes excluindo-se, portanto, as ocupações que não demandam formação profissional metódica.

É razoável incluir nas programações de cursos de aprendizagem:

- 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

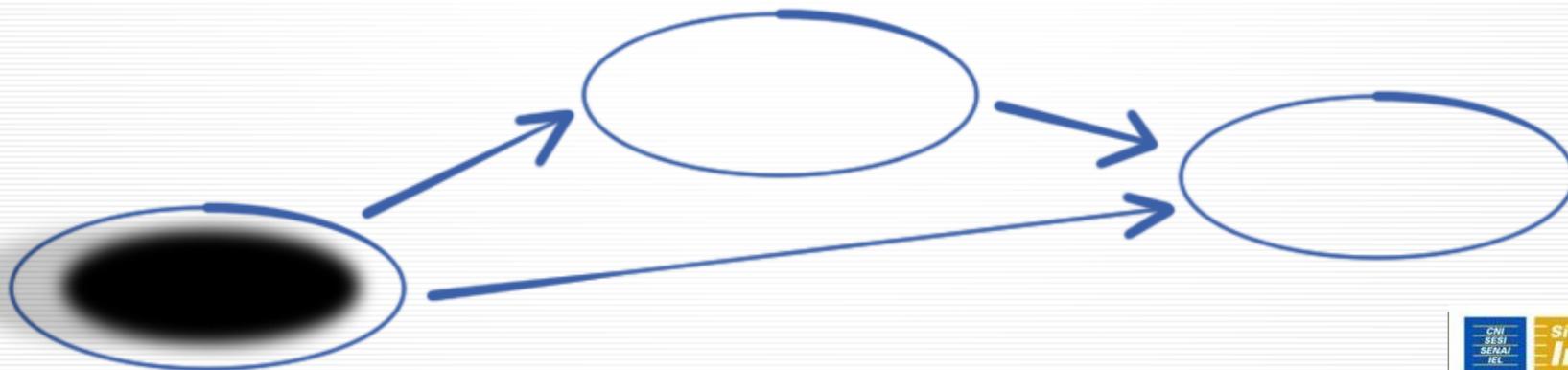
- Auxiliar de serviços gerais na confecção de roupas. CBO 7631-25
- Estivador. CBO 7832-20
- Chamador de bois. CBO 7828-15
- Ajudante de embalador. CBO 7841-05
- Trabalhador da fabricação de munição explosivos químicos. CBO 8121-05 e CBO 8121-10

Para o planejamento da oferta de Educação Profissional é preciso considerar

- Crescimento econômico
- Investimentos (novas localidades)
- Baixa qualidade da educação básica
- “Cultura bacharelesca”
- Falta de interesse intrínseco por cursos de educação profissional
- Baixa atratividade de algumas áreas da formação profissional

Mapa do Trabalho Industrial

- É um dos referenciais para o planejamento da oferta de Educação profissional tomando como base o comportamento da demanda nos próximos 5 anos
- Auxiliar os Regionais nas decisões de abrir, expandir ou descontinuar um curso, definir estratégias mais flexíveis de atendimento à demanda por formação profissional.



Mapa do Trabalho Industrial

Aplicações

- O Mapa do Trabalho Industrial é instrumento para o planejamento de curto prazo com um olhar no médio e longo prazos com base no comportamento do mercado de trabalho. Por isso deve-se olhar o comportamento médio nos próximos anos 2012-2015.



Curto Prazo

Demandas
Conjunturais
e/ou Pontuais

Estratégias
flexíveis de
atendimento

Médio e Longo
Prazo

Demandas
Estruturais
(mais perenes)

Estratégias
estruturadas de
atendimento

Mapa do Trabalho Industrial

Aplicações/Uso

- Apoio ao planejamento tático-operacional
- Análise da Demanda por formação profissional em uma determinada área geográfica ou na área de abrangência de uma UO.
- Definição da localização de uma nova Unidade Operacional;
- Análise dos desequilíbrios estruturais entre o atendimento realizado pelo SENAI e a demanda do setor produtivo;



+ uma
capacitação dos
DR's do SENAI 18
e 19/07

Agregados de Emprego 2012-2015

Novos Empregos

- **9** Milhões
- **2,2** Milhões ao ano
- **3** Milhões (**33%**) serão na indústria
- **768** mil ao ano



Agregados de Emprego 2012-2015

Novos Empregos (Média anual)

Análise Geo por Região





Agregados de Emprego 2012-2015

Técnicos de Nível Médio

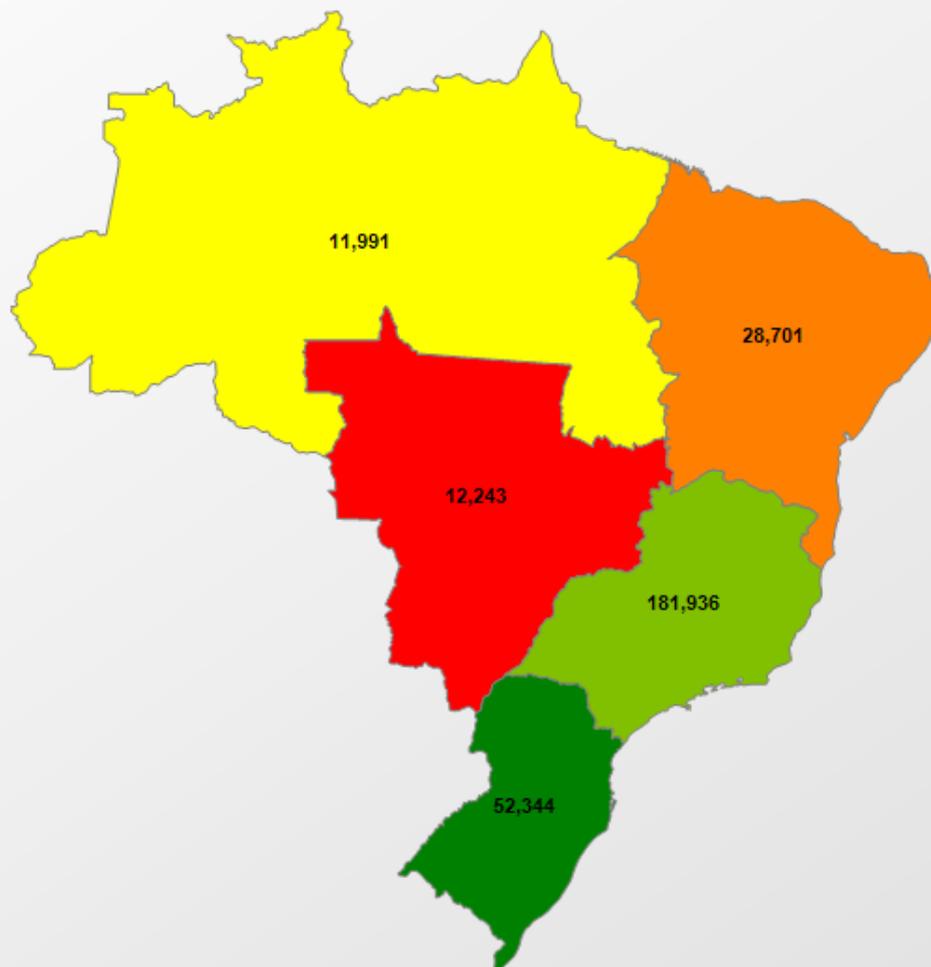
- **1,1** Milhão
- **287** Mil ao ano
- **633** Mil (**55%**) requerem formação industrial
- **158** mil ao ano

Fonte: DIRET/CNI

Agregados de Emprego 2012-2015

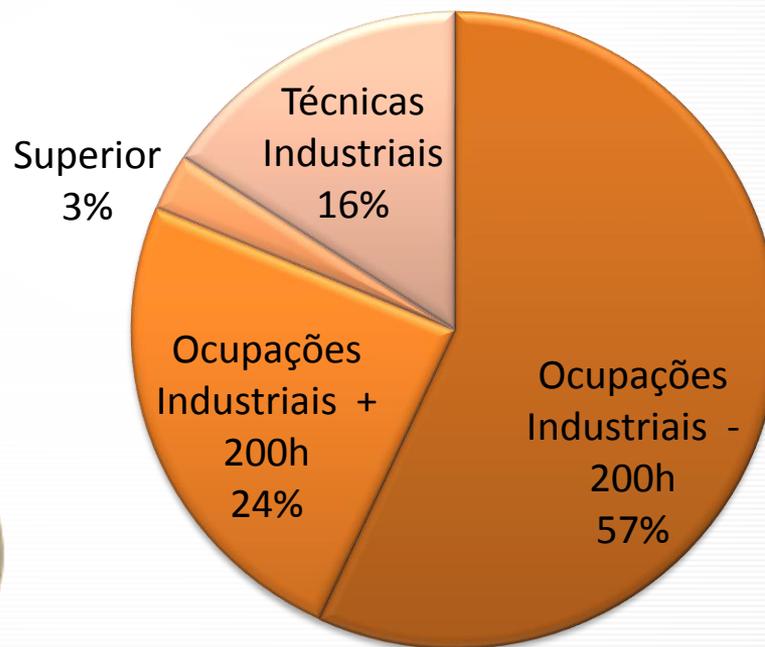
Técnicos de Nível Médio (Média anual)

Análise Geo por Região



A DEMANDA FUTURA POR TRABALHADORES QUALIFICADOS (2012-2015)

No período, **16% dos novos empregos** gerados em ocupações tipicamente industriais **será no nível Técnico**



Fonte: DIRET/CNI

A DEMANDA FUTURA POR TRABALHADORES QUALIFICADOS (2012-2015)

SETORES

- CONSTRUÇÃO
- FABRICAÇÃO DE PRODUTOS ALIMENTÍCIOS E BEBIDAS
- FABRICAÇÃO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS
- FABRICAÇÃO E MONTAGEM DE VEÍCULOS
AUTOMOTORES, REBOQUES E CARROCERIAS
- CONFECÇÃO DE ARTIGOS DO VESTUÁRIO E ACESSÓRIOS
- FABRICAÇÃO DE PRODUTOS QUÍMICOS
- FABRICAÇÃO DE ARTIGOS DE BORRACHA E PLÁSTICO
 - FABRICAÇÃO DE PRODUTOS DE METAL - EXCETO
MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS
 - PREPARAÇÃO DE COUROS E FABRICAÇÃO DE
ARTEFATOS DE COURO, ARTIGOS DE VIAGEM E
CALÇADOS
 - FABRICAÇÃO DE MÓVEIS E INDÚSTRIAS DIVERSAS

Fonte: DIRET/CNI



A DEMANDA FUTURA POR TRABALHADORES QUALIFICADOS (2012-2015)

Técnicas Industriais

Técnicos de controle da produção

Técnicos de planejamento e controle de produção

Técnicos em eletrônica

Supervisores da construção civil

Técnicos em eletricidade e eletrotécnica

Técnicos em segurança no trabalho

Técnicos em operação e monitoração de computadores

Técnicos de desenvolvimento de sistemas e aplicações

Fonte: DIRET/CNI

CNI
SESI
SENAI
IEL

Sistema
Indústria

Possibilidades de Parcerias



Realização de Estudos e Prospectiva

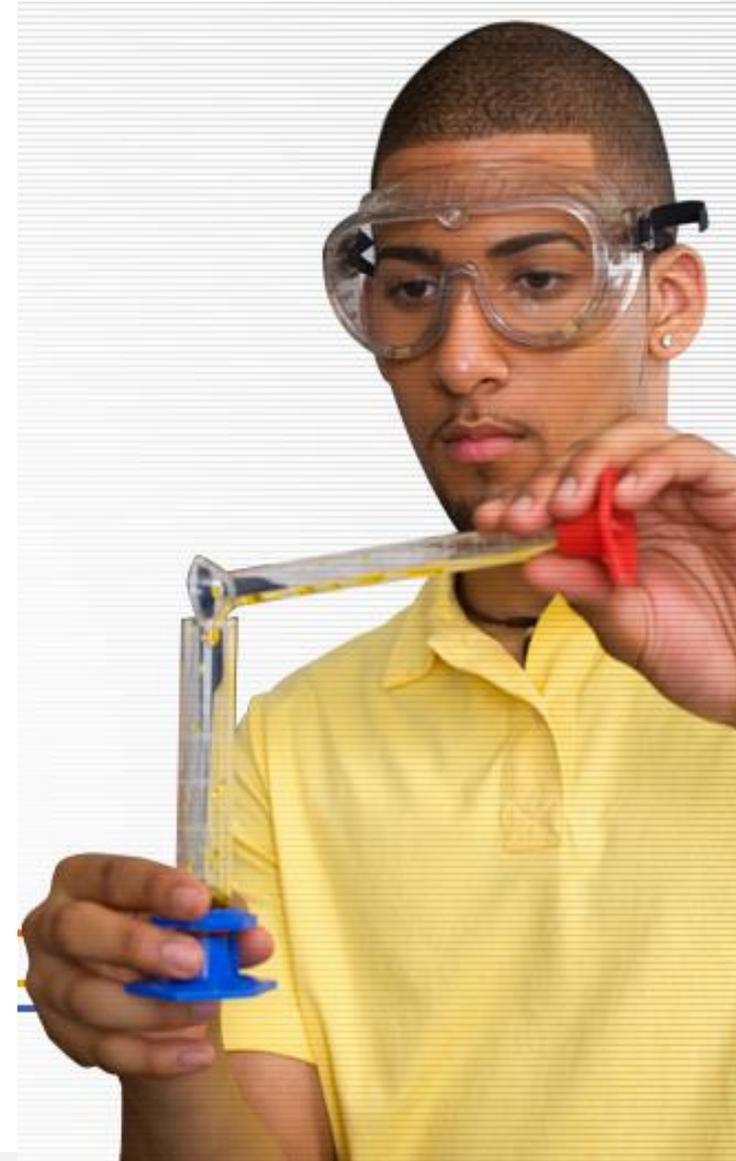
- Evolução do trabalho na indústria
- Juventude e socialização
- Indústria e geração YZ
- Juventude e trabalho pesquisa de campo em 10 Estados
- Estratégias adotadas por países industrializados relacionadas à juventude e trabalho na indústria
- Análise estrutural do sistema Juventude e Trabalho na Indústria
- Estratégias de atração da juventude para a indústria
- Trajetórias inter-ocupacionais



Realização de Estudos e Prospectiva

É necessário estabelecer um processo de revisão sistêmica da CBO (processo contínuo e vivo), uma vez que a mesma deve refletir a evolução tecnológica, das organizações e da linguagem do Mercado de Trabalho.

A partir daí, será possível fazer com que as informações sejam precisas e úteis aos agentes do mercado de trabalho (Governo, IFP's, População e Empresas).



Assim tem entendido JURISTAS E TRIBUNAIS ...

“Entendeu o Juízo de Primeiro Grau que as funções de porteiro/vigia, capineiro e serviços gerais não se enquadram nas exigências do Estatuto da Criança e do Adolescente para a contratação de menores aprendizes, pois não demandam qualificação técnica, tampouco contribuem para sua formação educacional. Por tal razão, excluiu, de forma expressa, essas funções da cota de contratação a que se obriga a empresa, prevista pelo artigo 429 da CLT.”

“Apesar de louvável o empenho de muitos cidadãos em oportunizar programas assistenciais que conduzam adolescentes e jovens ao mercado de trabalho, tirando-os da marginalização ou da probabilidade de nela ingressar, em um Estado Democrático de Direito, deve-se sempre obedecer aos ditames legais, interpretados de forma global e sistêmica.”

“Por todo o exposto, tem-se que as atividades de serviços gerais, porteiro/vigia e capineiro, embora tenham inegável função social, não demandam formação técnico-profissional, conforme prescreve o parágrafo 4º do artigo 428 da CLT, tampouco atendem à finalidade instrutiva e pedagógica da contratação para aprendizagem.”

Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade.

“A indicação pela Classificação Brasileira de Ocupações não é, por si só, fator suficiente para autorizar a contratação para aprendizagem, se as funções ali enquadradas como de formação técnico profissional não demandam aprimoramento intelectual.”

Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade.

“A atividade desempenhada pelos empregados das sociedades empresárias substituídas (serviços de conservação e limpeza) não demanda especial formação profissional, consoante dispõe a Classificação Brasileira de Ocupações, adotada como parâmetro pelo Decreto nº 5.598/2005, que regulamenta a obrigação dos estabelecimentos de contratarem aprendizes, prevista no artigo 429 da CLT.”

“É necessário que o Ministério do Trabalho reveja uma portaria em que franqueia, de forma excessiva, o trabalho de menores aprendizes. Por exemplo, considera-se menor aprendiz cortador de cana-de-açúcar e empacotador de supermercado. É uma infeliz diretriz abraçada pelo ministério. Também espero que o STJ equacione o conflito de competência entre a Justiça estadual e a Justiça do Trabalho.” **Ministro João Oreste Dalazen**

(Revista **CONSULTOR JURÍDICO** - 15 julho 2012
Entrevista com o Presidente do TST.)

COMO, ENTÃO, PROMOVER
A APRENDIZAGEM QUE INTERESSE:

AO JOVEM,
À FAMÍLIA,
AO MERCADO DE TRABALHO,
À SOCIEDADE,
AO PAÍS ...



PRINCÍPIOS NORTEADORES PARA A DEFINIÇÃO DOS QUANTITATIVOS

- PRINCÍPIO DA LEGALIDADE
- PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE
- PRINCÍPIO DA TÉCNICA
- PRINCÍPIO DA BOA FÉ

Utilizando bases confiáveis para fixação de cotas de aprendiz

Variáveis que identificam famílias ocupacionais industriais sujeitas à aprendizagem metódica
- SUGESTÃO DA INDÚSTRIA -

Construção da qualificação:

- ✓ nível de escolaridade
- ✓ formação profissional requerida
- ✓ experiência profissional

Manifestação da qualificação:

- ✓ grau de autonomia no trabalho

CNI – URT

Alberto Borges de Araujo
aborgesdearaujo@gmail.com