

A aprendizagem profissional como um instrumento de inclusão social: a importante atuação do Ministério Público do Trabalho

Carolina Carneiro de Abreu

Analista Processual do Ministério Público da União. Assessora Jurídica do 14º Ofício da Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região (PRT10). Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pelo Instituto Brasiliense de Direito Público (IDP). Graduada em Direito pela Universidade de Brasília (UnB).

Resumo: O presente artigo tem como objetivo demonstrar que o instituto da aprendizagem profissional, previsto no art. 428 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é importante instrumento de inclusão social, sendo responsável por promover a profissionalização dos jovens, especialmente ao oferecer oportunidades de trabalho aos adolescentes que se encontram em situação de vulnerabilidade. Por outro lado, ao estabelecer a premissa de que o instituto está sendo subutilizado no Brasil, o estudo apresenta a relevante atuação do Ministério Público do Trabalho na efetivação do cumprimento da cota de aprendizagem por parte das empresas.

Palavras-chave: trabalho infantil; direito à profissionalização; aprendizagem profissional; meio alternativo de cumprimento da cota de aprendizagem; Ministério Público do Trabalho.

Sumário: 1 Introdução. 2 Trabalho infantil: apontamentos históricos e evolução legislativa no Brasil. 3 Do direito à profissionalização. 4 Da aprendizagem profissional. 5 Da atuação do Ministério Público do Trabalho. 6 Conclusão.

1 Introdução

Consoante dados divulgados pelo Observatório da Prevenção e da Erradicação do Trabalho Infantil da Plataforma SmartLab^[1] – Promoção

do Trabalho Decente Guiada por Dados –, iniciativa conjunta entre o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil, a partir de análise das informações divulgadas pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Novo Caged), até março de 2021, verifica-se que um número de 437,9 mil adolescentes e jovens entre 14 e 24 anos adentraram no mercado formal de trabalho por meio da intitulada aprendizagem profissional.

No entanto, constata-se que tal número representa apenas 49,9% do potencial total de contratação de aprendizes no Brasil. Insta frisar que o potencial de contratação se refere ao percentual mínimo (5%) das empresas que devem cumprir a cota de aprendizagem, conforme art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que, no País (a partir da soma total de todos os estados federados), em janeiro de 2021, representava 887,8 mil aprendizes.

Em outras palavras, apesar de os estabelecimentos de qualquer natureza serem obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a, no mínimo, 5% dos trabalhadores cujas funções demandem formação profissional, a realidade e os dados estatísticos demonstram que menos da metade das empresas/estabelecimentos (49,9%) estão cumprindo a legislação ordinária. Ou seja, há uma subutilização desse importante instituto no cenário nacional, o que pode decorrer das seguintes causas: insensibilidade empresarial; desconhecimento da matéria e de sua obrigatoriedade; falta de reconhecimento da capacidade de utilização da aprendizagem profissional como instrumento de combate ao trabalho infantil e de diminuição das altas taxas de desocupação dos jovens.^{[2]-[3]}

Em consonância com a perspectiva de conceder maior relevo ao instituto da aprendizagem profissional e, por conseguinte, fomentar a inclusão social de adolescentes e jovens brasileiros, o presente artigo tem como objetivo apresentar alterações legislativas promovidas nos últimos anos, mormente no que se refere ao Decreto n. 9.579, de 2018, e à inclusão do § 3º no art. 429 da CLT pela Lei n. 13.840, de 5 de junho 2019, assim como fazer um cotejo sobre a atuação do MPT na efetivação do cumprimento da cota de aprendizagem por parte das empresas.

Para tanto, será exposto, em primeiro plano, um breve histórico sobre o trabalho infantil e sobre o instituto da aprendizagem profissional no Brasil, ressaltando-se a questão do direito fundamental à profissionalização. Ato contínuo, serão destacadas as alterações infraconstitucionais supracitadas, as quais devem ser utilizadas para suprir uma das maiores celeumas no tocante à aprendizagem profissional, qual seja: a contratação de aprendiz em atividades de risco e sua repercussão na base de cálculo da cota. Por fim, serão apresentadas atuações relevantes do MPT na temática.

2 Trabalho infantil: apontamentos históricos e evolução legislativa no Brasil

Apenas no final do século XIX, com a Proclamação da República brasileira, surgiu a primeira legislação com o escopo de regulamentar o trabalho da criança e do adolescente.^[4] Nesse sentido, o Decreto n. 1.313, de 1891, proibiu o trabalho de menores de doze anos de idade, salvo no caso de regime de aprendizagem em fábricas de tecido, a partir dos oito anos.

Posteriormente, nos anos finais da década de 1920, houve um crescimento populacional brasileiro e um consequente desenvolvimento econômico e urbano dos grandes centros, dando azo a sérios contrassensos sociais. Como consequência desse processo, constatou-se o aumento do desemprego, da prostituição e do número de crianças que passaram a morar e a trabalhar nas ruas das grandes cidades. Especificamente refletindo sobre o trabalho de crianças e adolescentes, Oris de Oliveira ressalta:

Na medida em que alguns setores industriais se implantaram e desenvolveram, sobretudo em cidades da região Sudeste, e mais intensamente no final do século XIX, iniciou-se uma predatória utilização da mão-de-obra infanto-juvenil, preferencialmente recrutada em asilos de órfãos e instituições de caridade. O trabalho de crianças e adolescentes aparece de modo recorrente como “ocupação mais útil do que a vagabundagem”. (OLIVEIRA, 2009, p. 36).

É nesse contexto que surge o Código de Menores em 1927, conhecido como Código Mello Mattos:

A consolidação teve como principal operador o professor, deputado e Juiz de Menores José Cândido de Albuquerque Mello Mattos.

O Código tinha como sujeito de aplicação “o menor de um e outro sexo, abandonado e delinquente” (art. 1º). Ordens emanadas pelo juiz de menores esteadas no Código foram contestadas por não se aplicarem a filhos assistidos pelos pais e que não eram nem abandonados nem delinquentes.

[...]

A grande inovação do Código de 1927 foi a de regulamentar o trabalho infanto-juvenil em todo o território nacional, na medida que, segundo Lemos Brito, se impunha para oferecer iguais condições de concorrência na utilização do braço infanto-juvenil: 1. Idades mínimas: proibido o trabalho a) abaixo dos 12 anos de idade; b) abaixo dos 14 anos se não completada a instrução primária, podendo, todavia, a autoridade competente autorizar o trabalho quando indispensável para a própria subsistência ou de seus pais, irmãos, desde que a instrução escolar lhe seja possível; c) abaixo dos 14 anos nas oficinas de usinas, manufaturas, estaleiros, minas ou qualquer trabalho subterrâneo, pedreiras, ainda que os estabelecimentos tenham caráter beneficente ou profissional; exceto empregados somente por membros da família sob autoridade dos pais ou tutores; d) abaixo dos 18 anos em trabalhos perigosos à saúde, à vida, à moralidade e excessivamente fatigantes ou que excedam suas forças. (OLIVEIRA, 2009, p. 40).

O Código de Menores de 1927 instaurou um sistema dual no atendimento à criança, estabelecendo uma distinção entre “criança” e “menor”. Nessa esteira, a diferença, em princípio, não estava correlacionada à idade, haja vista que a expressão “menor” era utilizada para crianças e adolescentes marginalizados e delinquentes das camadas mais pobres, enquanto as crianças das famílias mais abastadas não eram assim designadas. A partir de tais disposições legais, possibilitou-se que o Estado exercesse a tutela que até então era das famílias, porquanto deveria intervir naquelas em que o poder familiar não estivesse presente ou não estivesse sendo realizado consoante os modelos estabelecidos. Assim, as famílias que não seguiam o modelo da burguesia tinham seus filhos classificados como crianças em “situação irregular” (OLIVEIRA, 2009, p. 41).

Em seguida, a Constituição de 1934, ao incorporar no seu texto catálogo de direitos sociais e trabalhistas, vedou: a) o trabalho de menores de quatorze anos; b) o trabalho noturno aos menores de dezesseis anos; c) o trabalho industrial insalubre aos menores de dezoito anos. Essa disposição permitiu, em 1935, a ratificação das Convenções n. 5 (limitava à idade de quatorze anos o labor infantil em determinadas atividades) e n. 6 (proibia o trabalho noturno do menor na indústria) da Organização Internacional do Trabalho. A Constituição de 1937 trouxe previsão idêntica à anterior.

Em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho entrou em vigor, reservando um capítulo à proteção do “menor” (Capítulo IV). Oris de Oliveira afirma:

Convém anotar que pela primeira vez, as normas sobre trabalho infantil foram inseridas em um código – Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, nos arts. 402 a 441. O adolescente trabalhador passou a ter, explicitados em lei ordinária, todos os direitos dos empregados adultos, por exemplo, férias, descanso semanal, indenização nas dispensas imotivadas, obedecidas as seguintes peculiaridades: 14 anos idade mínima para admissão; 18 anos para trabalho noturno, insalubre e perigoso; assistência paterna; observância da escolaridade de quatro anos; obrigatoriedade das empresas admitirem aprendizes a partir de 14 anos e os matricularem em sistema nacional de aprendizagem. (OLIVEIRA, 2009, p. 56).

A Constituição de 1946, por sua vez, asseverava que o trabalho de menores de quatorze anos era proibido, tal como o trabalho de menores de dezoito anos em indústrias insalubres e no período noturno.

Significativo retrocesso social se deu com a Constituição da República de 1967. Isso porque a idade mínima foi reduzida para doze anos, o que foi mantido pela Emenda Constitucional n. 1/1969. No entanto, manteve a vedação ao labor perigoso, insalubre e noturno aos menores de dezoito anos.

Em 1979, o Decreto n. 6.697 aprovou o novo Código de Menores, revogando o diploma de 1927. A mencionada norma realizou uma revisão do Código de Menores de 1927, todavia, não representou um novo paradigma; pelo contrário, seguiu com a linha principal de assistencialismo e repressão junto à população infantojuvenil. A legislação

ênfatezou o conceito de “menor em situação irregular”, o qual englobava meninos e meninas que se encontravam em situação de infância de “perigo” e (ou) infância “perigosa”, que ficariam a cargo da administração da Justiça de Menores.

Noutro giro, em sua redação original, a Carta Magna de 1988 concebeu a idade mínima de quatorze anos para o labor comum, ressaltando a viabilidade da contratação de aprendizes a partir de doze anos. Ainda, vedou o exercício do trabalho perigoso, insalubre e noturno a menores de dezoito anos. Todavia, em 1998, a Emenda Constitucional n. 20 elevou para dezesseis anos a idade laborativa, excetuando a possibilidade de exercer atividade enquanto aprendiz, a partir dos quatorze anos.

Analisando a referida Emenda Constitucional, assim como a Convenção n. 138 da OIT, Alice Monteiro de Barros ressalta:

Não há dúvida de que a Emenda n. 20 permitiu a ratificação pelo Brasil da Convenção n. 138 da OIT, importante arma contra o trabalho infantil. Isto porque o limite de idade fixado pela Constituição em 14 anos conflitava com a idade mínima exigida naquele instrumento internacional. Sustentavam alguns que a alteração de limite de idade não resolvia o problema da evasão escolar e que melhor seria que os trabalhadores de 14 a 16 anos, ao invés de abandonados nas esquinas, estivessem sob o regime de trabalho protegido, com salário garantido para a autossustentação. Outros afirmavam que a elevação do limite de idade proporcionaria maior espaço para a formação educacional do menor, *desideratum* que já se exteriorava no art. 227 da Constituição vigente. (BARROS, 2010, p. 557).

Apresentado o esboço histórico-jurídico do trabalho realizado pelos menores de dezoito anos no contexto brasileiro, em sequência, analisar-se-á o direito à profissionalização e a questão da aprendizagem profissional em si.

3 Do direito à profissionalização

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, o tratamento concedido a crianças e adolescentes no Brasil foi completamente reformulado, principalmente pela adoção da doutrina da proteção integral.^[5] Nesse diapasão, a referida teoria concebe crianças e

adolescentes como cidadãos plenos – não mais como meros objetos de ações assistencialistas. São sujeitos de direitos e obrigações, a quem o Estado, a família e a sociedade devem atender prioritariamente, haja vista a sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, conforme bem expõe o art. 227 da Constituição da República:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Da leitura do dispositivo constitucional, observa-se que a doutrina da proteção integral elenca como prioritário o direito à profissionalização dos adolescentes e jovens, inserindo-o no âmbito da política educacional. Nessa esteira, em razão do reflexo constitucional irradiado, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), em 1990, estabeleceu o direito à profissionalização e à proteção no trabalho, em seu Capítulo V da Parte Geral, *in verbis*:

Art. 69. O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros:

- I - respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;
- II - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Com relação à profissionalização, a Organização Internacional do Trabalho destaca, em sua Recomendação n. 117,^[6] que:

Disposições Gerais:

1. [...]
2. a formação não é um fim em si mesma, senão meio de desenvolver as aptidões profissionais de uma pessoa, levando em consideração as possibilidades de emprego e visando ainda a permitir-lhe fazer uso de suas potencialidades como melhor convenha a seus interesses e aos da comunidade.

Quanto ao devido respeito ao direito à profissionalização, Marcelo Pedrosa Goulart ensina:

Na sociedade contemporânea, marcada pela revolução tecnológica, o mundo do trabalho é exigente em termos de qualificação. Portanto, a formação profissional adequada a essa nova realidade é pressuposto de exercício da cidadania. A formação escolar e profissional insuficiente e inadequada implica, hoje, exclusão do mercado, portanto, exclusão social. Os empregadores estão exigindo formação mínima de ensino médio até para as atividades mais simples. Os trabalhos de cunho meramente manual ou braçal estão desaparecendo em face da substituição da pessoa por instrumentos mecânicos (mecanização) e eletrônicos (automação).

O respeito ao desenvolvimento da criança e do adolescente implica efetivação do direito à profissionalização. De uma profissionalização que atenda as exigências do mercado de trabalho da era informacional, da era do conhecimento.

[...]

Assim, a violação do direito à profissionalização:

constitui um obstáculo ao desenvolvimento integral da pessoa;

representa ignominiosa forma de exploração, de violência, de opressão, de desrespeito à dignidade humana;

constitui obstáculo à constituição da sociedade livre, justa e solidária projetada na Constituição. (GOULART, 2005, p. 105).

Com vistas a inserir o adolescente e o jovem de forma qualificada no mercado de trabalho, foi desenvolvido o instituto da aprendizagem profissional, consoante se verificará no tópico a seguir.

4 Da aprendizagem profissional

A partir da necessidade de observância da teoria da proteção integral em âmbito nacional, foi editada a Lei n. 10.097/2000^[7] pelo Congresso Nacional, a qual alterou os artigos da CLT que tratavam do instituto da aprendizagem, materializando, dessa forma, os preceitos da aludida teoria em prol dos adolescentes.

Com efeito, a aprendizagem profissional, definida legalmente no *caput* do art. 428 da CLT, diz respeito à formação técnico-profissional

metódica direcionada ao adolescente, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, assegurada pelo empregador, segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor, implementada por meio de um contrato de trabalho especial, necessariamente ajustado por escrito e com prazo determinado de, no máximo, dois anos, excetuando-se tal limitação temporal no que concerne ao aprendiz com deficiência.

A par do conceito legal, Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 446) entende o contrato de aprendizagem como

um contrato de formação profissional, cujo objetivo é favorecer a inserção ou a reinserção profissional de trabalhadores, bem como, permitir a manutenção do emprego, o desenvolvimento de aptidões e o acesso à qualificação profissional.

A obrigatoriedade da contratação de aprendizes restou estabelecida no *caput* do art. 429 da CLT:

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.

Com o fito de regulamentar a matéria, em 2005, foi editado o Decreto n. 5.598, e em seu art 10, § 1º,^[8] restou definido que deverão ser excluídas do cômputo da cota de aprendizes as funções que demandem habilitação profissional de nível técnico ou superior, assim como os cargos de direção, gerência ou confiança. Excetuadas tais funções e cargos, “para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações” (art. 10, *caput*, do Decreto n. 5.598/2005, atualmente previsto no art. 52, *caput*, do Decreto n. 9.579/2018).

Em outras palavras, não há falar em necessidade de verificação do nível das capacidades profissionais e dos conhecimentos técnico-teóricos requeridos para o exercício da atividade profissional, uma vez que a disciplina legal da aprendizagem estabelece critério objetivo para a fixação da base de cálculo da cota de aprendizagem, qual seja: que a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) estabeleça a previsão de necessidade de formação profissional.

Entretanto, em função de certas questões práticas, mormente no que diz respeito à contratação de aprendizes em atividades de risco e (ou) perigosas ou insalubres, a doutrina e a jurisprudência se depararam com algumas controvérsias.

Ao estudar o assunto, a Ministra do Tribunal Superior do Trabalho Kátia Magalhães Arruda (2016, p. 95) asseverou que a questão referente a qual seria a base de cálculo sobre a qual deveria incidir o percentual de contratação de aprendiz nas funções que demandem formação profissional provavelmente representa o tema mais polêmico envolvendo o contrato de aprendizagem.

Nesse sentido, objetivando resolver as celeumas doutrinárias e jurisprudenciais, tal como analisadas pela Ministra Kátia Magalhães Arruda, assim como para enfraquecer fundamentações e alegações trazidas por parte de alguns setores econômicos no sentido de que as suas atividades poderiam comprometer a vida ou a saúde do aprendiz por serem perigosas ou insalubres, em 4 de maio de 2016, foi instituído o meio alternativo de cumprimento da cota, também denominado “cota/aprendizagem social”, pelo Decreto Presidencial n. 8.740,^[9] que, posteriormente, foi revogado, sendo suas disposições incluídas no Decreto n. 9.579/2018.

Dessa feita, concedeu-se a possibilidade de tais empresas solicitarem ao Ministério do Trabalho (atual Ministério da Economia, Secretaria do Trabalho) que a carga horária do aprendiz contratado fosse cumprida em entidade concedente da experiência prática. A previsão encontra-se disposta no atual art. 66 do Decreto n. 9.579/2018 (art. 23-A do Decreto n. 5.598/2005, atualmente revogado):

Art. 66. O estabelecimento contratante cujas peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituam embaraço à realização das aulas práticas, além de poderem ministrá-las exclusivamente nas entidades qualificadas em formação técnico profissional, poderão requerer junto à respectiva unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Previdência Social a assinatura de termo de compromisso para o cumprimento da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz.

Além disso, consoante o § 2º desse mesmo artigo, consideram-se entidades concedentes da experiência prática do aprendiz: a) órgãos

públicos, b) organizações da sociedade civil e c) unidades do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase).

Dessa forma, cumpre frisar que, desde 4 de maio de 2016, tornou-se concebível que empresas com algum tipo de embaraço para alocar seus aprendizes em seu próprio estabelecimento – seja por falta de ambiente propício para acolhê-los, seja por falta de cursos específicos para sua área de atuação – pactuem convênios com órgãos públicos, organizações da sociedade civil e unidades do Sinase para que os jovens contratados tenham a experiência prática da aprendizagem nesses locais.

Ainda dentro desse contexto, dispõe o § 1º, inciso I, do mesmo artigo que “[c]ompete ao Ministério do Trabalho definir: I - os setores da economia em que a aula prática poderá se dar nas entidades concedentes [...]”. Com o intuito de regular a previsão supramencionada, em 23 de maio de 2017, o Ministério do Trabalho editou a Portaria n. 693, segundo a qual restaram definidos os seguintes setores da economia em que a aula prática poderia se dar nas entidades concedentes:

Art. 1º - Os estabelecimentos que desenvolvem atividades relacionadas aos setores econômicos elencados abaixo poderão requerer junto à respectiva unidade descentralizada do Ministério do Trabalho a assinatura de Termo de Compromisso para o cumprimento da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz, nos termos do § 1º do artigo 23-A do Decreto 5.598/2005:

I - Asseio e conservação;

II - Segurança privada;

III - Transporte de carga;

IV - Transporte de valores;

V - Transporte coletivo, urbano, intermunicipal, interestadual;

VI - Construção pesada;

VII - Limpeza urbana;

VIII - Transporte aquaviário e marítimo;

IX - Atividades agropecuárias;

X - Empresas de Terceirização de serviços;

XI - Atividades de Telemarketing;

XII - Comercialização de combustíveis; e

XIII - Empresas cujas atividades desenvolvidas preponderantemente estejam previstas na lista TIP (Decreto 6.481/2008).

Ademais, não se pode olvidar que, no cumprimento da cota de aprendizes, as empresas deverão contratar jovens com perfil de risco ou vulnerabilidade social, conforme prevê o § 5º do referido art. 66 do Decreto n. 9.579/2018. Confira-se:

§ 5º A seleção dos aprendizes será realizada a partir do cadastro público de emprego, disponível no sítio eletrônico Emprega Brasil, do Ministério do Trabalho, e deverá priorizar a inclusão de jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade ou risco social, tais como:

I - adolescentes egressos do sistema socioeducativo ou em cumprimento de medidas socioeducativas;

II - jovens em cumprimento de pena no sistema prisional;

III - jovens e adolescentes cujas famílias sejam beneficiárias de programas de transferência de renda;

IV - jovens e adolescentes em situação de acolhimento institucional;

V - jovens e adolescentes egressos do trabalho infantil;

VI - jovens e adolescentes com deficiência;

VII - jovens e adolescentes matriculados em instituição de ensino da rede pública, em nível fundamental, médio regular ou médio técnico, incluída a modalidade de Educação de Jovens e Adultos; e

VIII - jovens desempregados e com ensino fundamental ou médio concluído em instituição de ensino da rede pública.

Logo, empresas que antes possuíam dificuldades,^[10] agora têm a chance de se valer da denominada *aprendizagem social* para cumprir a obrigação legal de forma alternativa e com relevância, notadamente por ser necessário incluir socialmente adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade, revelando a extrema importância do instituto.

Ademais, é importante destacar a novidade trazida com a aprovação da Lei n. 13.840, de 5 de junho de 2019, a qual altera a Lei n. 11.343, de 23 de agosto de 2006, para tratar do Sistema Nacional de Políticas Públicas sobre Drogas, definindo as condições de atenção aos usuários ou dependentes de drogas, bem como dando outras providências. Confira-se:

Art. 429. [...]

§ 3º Os estabelecimentos de que trata o *caput* poderão ofertar vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Políticas Públicas sobre Drogas - SISNAD nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores locais responsáveis pela prevenção do uso indevido, atenção e reinserção social de usuários e dependentes de drogas.

Mais uma vez, constata-se o papel da aprendizagem profissional como importante vetor de inclusão social, visto que há forte preconceito social e empresarial na inserção de adolescentes e jovens usuários de substâncias psicoativas. Sendo assim, existindo um dispositivo legal que estimule a oferta de vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Políticas Públicas sobre Drogas, em que pese de forma facultativa, abre-se espaço para sua real inserção no mercado de trabalho.

No entanto, tendo em conta que, não obstante exista todo esse arcabouço legislativo para estimular a contratação de aprendizes, há diversas empresas infringindo a cota de aprendizes (conforme demonstram as ações fiscais do Ministério do Trabalho e Previdência), o MPT, que tem como objetivo e atuação prioritária o combate à exploração do trabalho de crianças e a regularização do trabalho de adolescentes, decidiu implementar diversas ações preventivas e repressivas, conforme será analisado no tópico a seguir.

5 Da atuação do Ministério Público do Trabalho

Nos termos do art. 127 da Constituição Federal, o Ministério Público é "instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis", sendo o Ministério Público do Trabalho o órgão voltado à defesa da legislação vigente

concernente às relações de trabalho, intervindo e trabalhando, portanto, a serviço da sociedade e do interesse público na defesa dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

Com o intuito de promover uma melhor defesa dos direitos sociais e desempenho de suas funções, o MPT elencou metas e temas prioritários de atuação. Para tanto, criou oito coordenadorias temáticas estratégicas para o tratamento isonômico, articulado e coordenado de tais matérias, que são as seguintes: Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo e Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas (Conaete); Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho (Codemat); Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (Conafret); Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração Pública (Conap); Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social (Conalis); Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário (Conatpa); Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade); e Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente (Coordinfância).

Notadamente a respeito da Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente (Coordinfância), esta foi criada em novembro de 2000 por meio da Portaria n. 299 do Procurador-Geral do Trabalho. Entre as suas atribuições, a Coordenadoria tem o escopo de discutir e fomentar atuações em questões voltadas à proteção de crianças e adolescentes no trabalho.

Com efeito, um dos projetos estratégicos é o Resgate a Infância – Eixo Profissionalização/Aprendizagem que, em conjunto com os demais eixos estabelecidos (Eixo Educação e Eixo Políticas Públicas), desenvolve ações coordenadas para a promoção dos direitos da criança e do adolescente em temas trabalhistas. Conforme explica a Procuradora do Trabalho Patrícia de Mello Sanfelici Fleischmann, o projeto possui papel relevante, pois:

[...] a atuação promocional se mostra necessária e se realiza pelo Eixo Profissionalização, que busca a conscientização e sensibilização das empresas para a importância das cotas determinadas em lei,

destacando a relevância de ser dada prioridade na contratação dos adolescentes em situação de maior vulnerabilidade social – o que é garantido pelo Decreto n.º 9.759/2018 (BRASIL, 2018).

Essa conscientização se dá a partir de audiências públicas ou coletivas que envolvam as empresas locais, o sistema S, as entidades formadoras e a rede de proteção da infância. Nessas audiências, além de o MPT destacar as vantagens da aprendizagem profissional, busca-se fazer um elo entre as empresas, as entidades formadoras e a rede de proteção, que muitas vezes não possuem muito contato, o que faz com que oportunidades não surjam ou não sejam de conhecimento do público prioritário. (FLEISCHMANN, 2020, p. 434-435).

Outrossim, na Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região (PRT10), ganham destaque diversos acordos extrajudiciais e judiciais realizados com empresas para cumprimento da cota.

Nesse sentido, cita-se o Termo de Ajustamento de Conduta n. 135/2018 assinado no Inquérito Civil n. 001464.2018.10.000/5-44, no qual o Banco de Brasília S.A (BRB) se comprometeu a contratar cinquenta aprendizes, devendo as vagas ser preenchidas por adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade social. Da leitura do Termo de Ajustamento de Conduta, verifica-se: ^[11]

As vagas serão ocupadas por adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade social, distribuídas da seguinte forma: 25 destinadas aos adolescentes que estejam cumprindo medidas socioeducativas em meio aberto ou em semiliberdade, 15 para jovens formados pelo Projeto ViraVida e 10 vagas para adolescentes que estejam cumprindo medida socioeducativa na Unidade de Internação de Saída Sistemática (UNISS) do Distrito Federal.

Ressalta-se que “ViraVida” é um programa de iniciativa do Serviço Social da Indústria (Sesi) que apoia jovens com idade entre 15 e 21 anos em situação de vulnerabilidade social. Os jovens participam de oficinas de profissionalização com o objetivo de serem inseridos no mercado de trabalho e nos programas de aprendizagem. Além de capacitação profissional, também é oferecido apoio psicossocial. Por sua vez, a Unidade de Internação de Saída Sistemática (Uniss), localizada na Região Administrativa do Recanto das Emas (DF), é composta por casas de convivência divididas em quartos, que podem alojar de dois a quatro adolescentes. ^[12]

Outrossim, mister se faz apontar o acordo judicial realizado pelo *Parquet Trabalhista* na Ação Civil Pública n. 0000754-69.2018.5.10.0013. Segundo consta no termo de audiência do respectivo processo, realizada em 19 de novembro de 2018, restou acordado que:

O réu se compromete a contratar e manter a quota mínima de aprendizes que, na data de hoje, representariam 115 aprendizes, a partir de 02.01.2019. Fica garantido, portanto, o cumprimento da quota mínima de 115 aprendizes, sem prejuízo de aumento do número de aprendizes, no caso de a empresa contratar mais cargos e funcionários permanentes, o que modificará a base de cálculo. A empresa comprovará documentalmente a contratação dos 115 aprendizes, em 30 dias, a partir de 02.01.2019. O cumprimento da referida quota se dará da seguinte forma: 50% da quota será cumprida através da contratação de aprendizes oriundos do programa de liberdade assistida da Secretaria da Infância do DF, sendo que a empresa se compromete a contactar aquele órgão do Governo Distrital, para as devidas contratações. 50% através de contratação de entidade formadora de aprendizes pela empresa reclamada, para cumprimento de provimento de empregos de aprendizes na reclamada, nos cargos de administrativo, manutenção e cobradores, com a observação que os empregos oferecidos na manutenção e na atividade de cobradores, serão com jovem de 18 anos ou mais. Que na área administrativa, a contratação priorizará a admissão de menores de 18 anos. A título de danos coletivos e multa pelo descumprimento da liminar, a empresa se compromete a contratar uma quota extra de 35 (trinta e cinco) aprendizes, a partir de 02.01.2020, com o prazo de manutenção da quota extra por dois anos, com prazo de comprovação de 30 dias.^[13]

Verifica-se, por conseguinte, a relevância da atuação do MPT para a observância da cota da aprendizagem e o fiel cumprimento das suas atribuições constitucionais de defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 127 da Constituição Federal de 1988).

6 Conclusão

Como visto, no Brasil, o trabalho é totalmente proibido antes dos dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos. Destarte, a aprendizagem representa uma das formas de se

enfrentar a precariedade do trabalho infantil e harmonizar educação e qualificação no trabalho, possibilitando que os jovens usufruam de garantias trabalhistas, segurança e remuneração justa.

Constata-se, portanto, que o efetivo cumprimento da obrigação de contratar aprendizes reveste-se de extrema relevância social, já que tem como objetivo estimular a profissionalização (direito fundamental) e o ingresso de jovens no mercado formal de trabalho.

Ademais, mostra-se imprescindível que as empresas também considerem a lei como uma oportunidade de proporcionar inclusão social, por meio do primeiro emprego para os mais jovens e da contribuição para a formação dos futuros profissionais do País. Ou seja, a aprendizagem profissional é questão de responsabilidade social, que não pode ser negligenciada. Mister se faz assentar, ainda, que a aprendizagem, além de favorecer a profissionalização dos jovens e adolescentes, tem implicação positiva para a sociedade, haja vista proporcionar maior oferta de mão de obra qualificada, e desempenha papel importante na quebra do ciclo intergeracional da pobreza. Por consequência, acaba por afetar os índices de violência social, diminuindo-os.

Ante todo o exposto, recebe destaque a atuação do MPT – tanto extrajudicial quanto judicial –, que não apenas garante a inclusão dos adolescentes e jovens, mas propicia e viabiliza a colocação no mercado de trabalho desses adolescentes e jovens, que muitas vezes estão vulneráveis e em situações que requerem atenção, o que pode representar uma diferença na sua qualificação e, conseqüentemente, no seu futuro.

Referências

ARRUDA, Kátia Magalhães. A Lei da Aprendizagem na interpretação do Tribunal Superior do Trabalho. In: MELO, Guilherme Aparecido Bassi de; CÉSAR, João Batista Martins (org.). **Trabalho infantil: mitos, realidades e perspectivas**. Estudos em homenagem ao professor Oris de Oliveira. São Paulo: LTr, 2016. p. 91-99.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. Estatuto da Criança e do Adolescente: Lei federal n. 8069, de 13 de julho de 1990. **Diário Oficial da União**: Seção 1. Brasília, DF, 16

jul. 1990, p. 13563. Retificada no DOU, Seção 1, 27 set. 1990, p. 18551. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/18069.htm. Acesso em: 30 mar. 2022.

FLEISCHMANN, Patrícia de Mello Sanfelici. O Ministério Público do Trabalho no combate ao trabalho infantil – Projeto Resgate a Infância. In: RAMOS, Ana Maria Villa Real Ferreira; VILAR-LOPES, Dalliana; COUTINHO, Luciana Marques; REZENDE, Simone Beatriz Assis de. **Coordinfância**: 20 anos de luta pela efetivação dos direitos das crianças e dos adolescentes. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2020.

GOULART, Marcelo Pedroso. A convenção sobre a idade mínima e o direito brasileiro. In: CORRÊA, Lelio Bentes; VIDOTTI, Tércio José (coord.). **Trabalho infantil e direitos humanos**: homenagem a Oris de Oliveira. São Paulo: LTr, 2005. p. 94-119.

GRUNSPUN, Haim. **O trabalho das crianças e dos adolescentes**. São Paulo: LTr, 2000.

MELO, Guilherme Aparecido Bassi de; CÉSAR, João Batista Martins (org.). **Trabalho infantil**: mitos, realidades e perspectivas. Estudos em homenagem ao professor Oris de Oliveira. São Paulo: LTr, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 36. ed. São Paulo: LTr, 2011.

OLIVEIRA, Oris de. **Trabalho e profissionalização de adolescente**. São Paulo: LTr, 2009.

RAMOS, Ana Maria Villa Real Ferreira; VILAR-LOPES, Dalliana; COUTINHO, Luciana Marques; REZENDE, Simone Beatriz Assis de. **Coordinfância**: 20 anos de luta pela efetivação dos direitos das crianças e dos adolescentes. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2020.

ROMÃO, Luís Fernando de França. **A constitucionalização dos direitos da criança e do adolescente**. São Paulo: Almedina, 2016.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

Notas

- [1] Informações extraídas do site: <https://smartlabbr.org/trabalhoinfantil/localidade/0?dimensao=aprendizagem>. Acesso em: 30 mar. 2022.
- [2] As referidas causas foram destacadas pela Ministra do Tribunal Superior do Trabalho, Kátia Magalhães Arruda, em estudo elaborado e publicado no artigo “A lei da aprendizagem na interpretação do Tribunal Superior do Trabalho” (ARRUDA, 2016, p. 91-99).
- [3] Conforme dados informados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no final de 2018, mais de quatro milhões de jovens de até 24 anos (idade-limite para ingressar no programa de aprendizagem profissional) estavam desocupados, isto é, desempregados mas em busca de trabalho.
- [4] Insta frisar que, no campo jurídico internacional, não há distinção entre crianças e adolescentes. Logo, é “criança” qualquer pessoa humana menor de dezoito anos. Já no Brasil, crianças representam os menores de doze anos incompletos, enquanto a adolescência vai dos doze anos completos até os dezoito anos.
- [5] Sobre o assunto, Luís Fernando de França Romão tece importante comentário ao explicar que o fenômeno da constitucionalização dos direitos da criança e do adolescente – bem como o processo de constituição de novos direitos desses indivíduos, afirmando-os enquanto sujeitos de direito – teve início no I Encontro Nacional de Meninos e Meninas de Rua, em 1984, onde discutiu-se a situação dos indivíduos taxados de “menores abandonados”. Em consequência dessa mobilização, ganhou força o Movimento Nacional de Meninos e Meninas de Rua, que foi apoiado pelo Fundo das Nações Unidas para a Infância (Unicef). O fato é que essa mobilização social em prol da construção de um texto constitucional, em meados da década de 1980, caracterizou-se como uma ampla mobilização de cidadania, que teve entre seus reflexos diretos a formação da Frente Nacional de Defesa dos Direitos da Criança, em 1986, responsável pela elaboração da emblemática Carta à Nação Brasileira – que visou despertar a atenção da sociedade brasileira às demandas relacionadas à infância –, potencializada pela campanha “Criança Constituinte”. E como consequência de toda essa mobilização, os direitos da criança e do adolescente foram inseridos no corpo constitucional com a devida prioridade (ROMÃO, 2016, p. 61-64).
- [6] A Recomendação n. 117 da OIT cuida da matéria da formação profissional e foi aprovada em 1962. Além disso, na esteira do ressaltado por Sussekind, “as Convenções devem ser incorporadas pelo processo ordinário de internalização dos tratados internacionais; já as Recomendações não estão sujeitas a este processo. As Recomendações, devidamente aprovadas pela

Conferência Internacional do Trabalho – CIT –, devem ser adotadas. Por adoção, entende-se que são medidas legais produzidas internamente que visem a dar cumprimento às matérias consagradas nas Recomendações” (SUSSEKIND, 2000, p. 230).

- [7] A Lei n. 10.097/2000 é conhecida como a Lei do Aprendiz porque renova o instituto da aprendizagem. Antes da referida norma, já existia a obrigação da contratação de aprendizes nos estabelecimentos de qualquer natureza, definida pelo art. 429, *caput*, da CLT, mas sem as especificações trazidas pela novidade legislativa.
- [8] Atualmente, o referido decreto foi revogado. Isso porque a matéria da aprendizagem profissional restou unificada no Decreto n. 9.579, de 22 de novembro de 2018. O supracitado art. 10, § 1º, do Decreto n. 5.598/2005 corresponde ao art. 52, § 1º, do Decreto n. 9.579/2018.
- [9] O Decreto n. 8.740/2016 foi revogado; no entanto, suas disposições foram inseridas no Decreto n. 9.579/2018.
- [10] Ainda que o art. 23, *caput*, do Decreto n. 5.598/2005 (atual art. 65, *caput*, do Decreto n. 9.579/2018) já previsse a possibilidade de a parte prática da aprendizagem ser realizada em estabelecimento distinto do da contratante, inclusive em ambiente simulado.
- [11] A assinatura do Termo de Ajuste de Conduta entre o MPT e o BRB foi divulgada no site do MPT-DF (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Atuação do MPT-DF garante 50 vagas de aprendizagem no BRB.** MPT-DF/TO, [S. l.], 9 nov. 2018. Disponível em: <https://www.prt10.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-df-to/1278-atuacao-do-mpt-df-garante-50-vagas-de-aprendizagem-no-brb>. Acesso em: 30 mar. 2022).
- [12] Informações extraídas dos sites: <http://www.sesipr.org.br/para-empresas/solucoes-em-responsabilidade-social/programa-viravida-1-20141-366533.shtml> e <http://www.crianca.df.gov.br/uniss>. Acesso em: 30 mar. 2022.
- [13] O termo de audiência do processo n. 0000754-69.2018.5.10.0013 está disponível no site da consulta processual do Pje – Tribunal Regional da 10ª Região.