

APRENDIZAGEM: da formação para o trabalho a garantia de não trabalho.

Ângela Maria Konrath

Juíza do Trabalho e Mestre em Direito

A primazia da pessoa humana e o reconhecimento de sua dignidade, expressos em instrumentos internacionais que partem da concepção do traço distintivo e igualitário que todo ser humano possui, têm centrado no valor social do trabalho as possibilidades de concretude dos direitos humanos concernentes à condição de uma vida digna de ser vivida.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos¹, ao proclamar o ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações, atribui ao ensino e à educação o meio de promover, em cada indivíduo e em cada órgão da sociedade, o esforço pelo respeito aos direitos e liberdades atinentes à dignidade da pessoa humana².

Numa sociedade construída sob o ideário do trabalho, a educação tem marcadamente um caráter profissionalizante, de preparo para o desempenho de atividades produtivas que viabilizem o alcance de meios concretos que livrem da miséria e *permitam a cada um gozar de seus direitos econômicos, sociais e culturais, assim como de seus direitos civis e políticos*³.

A iniciação profissional do adolescente e do jovem insere-se no direito ao trabalho e a profissionalização, este consagrado no texto

¹ DUDH Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 10-12-1948.

² DUDH, Preâmbulo.

³ Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Adotada pela Resolução n.2.200-A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966. Preâmbulo.

do art. XXVI da Declaração de 1948, quando dispõe que: “Todo homem tem direito à instrução (...) A instrução técnico-profissional será acessível a todos”⁴.

Também com essas letras observa-se, no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, a preocupação com a efetividade da garantia do direito ao trabalho, entrelaçado à orientação vocacional e a qualificação tecnológica, sem perder de vista, ainda, a necessidade de inclusão das forças frágeis de trabalho.

Desponta, assim, a aprendizagem como um contrato de trabalho especial destinado a promover a iniciação teórica e prática do adolescente e do jovem para o trabalho formal, de modo a dar efetividade às garantias atinentes ao livre exercício do trabalho digno.

Essa peculiar forma de contratação tem validade adstrita a determinados requisitos que variam de acordo com as legislações de cada país, seguindo, no entanto, parâmetros mínimos traçados universalmente e pautados em instrumentos regionais que reconhecem a proteção especial que essa fase da vida da pessoa em desenvolvimento requer.

A idade mínima irrompe como primeiro requisito de validade desse contrato de trabalho especial, para que a aprendizagem não se converta numa via rápida de exploração do trabalho infantil.

Assim é que a Convenção n. 138 da Organização Internacional do Trabalho⁵, que dispõe sobre idade mínima para admissão a emprego ou trabalho em nível adequado ao desenvolvimento físico e mental do adolescente, no art. 2º fixa como padrão a idade de conclusão da escolaridade obrigatória ou, em qualquer hipótese, não inferior a quinze anos, ressalvando,

⁴ DUDH, Art. XXVI – 1.

⁵ Aprovada na 58ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra – 1973), entrou em vigor no plano internacional em 19-06-1976.

transitoriamente, a admissão aos quatorze anos quando a economia e as condições de ensino não estejam suficientemente desenvolvidas no Estado-membro.

Ou seja, a idade mínima internacionalmente aceita é a de quinze anos, salvo situações transitórias nos países em desenvolvimento, quando então abre-se a brecha para o trabalho a partir dos quatorze anos.

O elastecimento da faixa etária de contratação para além da maioridade civil, com a inserção do jovem nesse processo formativo decorre, particularmente, das dificuldades enfrentadas para o ingresso na atividade produtiva, no chamado primeiro emprego, e na manutenção do espaço de trabalho obtido.

Não obstante, apresenta-se de difícil solução a questão do limite máximo de idade para contratação na forma de aprendizagem, dadas as contingências socio-educativas que podem ensejar políticas de inserção de pessoas que chegam à instrução básica e ao primeiro emprego na fase da vida adulta.

Mas sendo o contrato de aprendizagem uma forma especial de contratação para o trabalho, que atrela trajetória escolar e experiência prática capaz de desenvolver habilidades, indispensável será a frequência ao ensino regular e o exercício de atividade laboral condizente com o processo de aprendizagem.

Teoria e prática compõem o processo formativo do contrato de aprendizagem. A avaliação é mecanismo essencial na construção da aprendizagem, contando, no mínimo, com a participação da instituição de ensino, do aprendiz e do contratante.

A carga horária reduzida de trabalho e o horário compatível com as atividades escolares constitui pressuposto inerente à validação do contrato. Por elementar, também a concessão de férias coincidentes com o recesso escolar.

A duração a prazo determinado e limitado no tempo é característica indissociável desse tipo de contratação, que tem como traço qualitativo a capacitação para o trabalho, devendo por isso propulsionar habilidades que levem o aprendiz a emancipação profissional.

O pagamento do aprendiz deve observar, ao menos, o salário-mínimo hora, remunerando não apenas as horas efetivamente trabalhadas como também o tempo de formação teórica específica.

A saúde e a segurança do adolescente e do jovem aprendiz são questões primordiais a serem observadas na execução do contrato de aprendizagem.

No Brasil, o contrato de aprendizagem atualmente está disciplinado nos artigos 428 a 433 da CLT, e tem validade condicionada a requisitos mínimos, a saber: forma escrita, prazo determinado, capacitação profissional adequada ao desenvolvimento físico, moral e psíquico, anotação em CTPS, salário-mínimo hora, férias coincidentes com as escolares, e demais direitos trabalhistas pertinentes.

Não observados qualquer desses requisitos, descaracteriza-se a aprendizagem, formando-se o vínculo empregatício padrão entre o contratante e o adolescente ou jovem contratado, na forma da legislação pertinente (CLT, 424-433; L n. 10.097/2000; 11.1180/2005; D 5.598/2005; Portaria MTb 615/2007).

Em que pese o intuito formativo do instituto, não se pode abstrair o aspecto social e histórico que circunda a inserção do adolescente e do jovem em contratos de aprendizagem, oriundos da insuficiência de recursos mínimos de sobrevivência.

O ingresso prematuro da pessoa em desenvolvimento nas atividades produtivas tem sido permeado por contradições decorrentes da velha dualidade estratificante de classes sociais, pautada na dualidade trabalho manual e trabalho intelectual.

Daí não ser possível inferir, na aprendizagem, a democratização das possibilidades de ascensão social, mas sim a luta pela sobrevivência do adolescente e do jovem pobre no sistema capitalista de produção.

A ética do trabalho, ideologia que o reifica, no processo de produção de valor.

Talvez possamos arriscar novos caminhos neste século XXI, em direção a uma outra garantia. A garantia de não trabalho.

BIBLIOGRAFIA

Aprendizagem profissional. Elaboração: Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração da Criança e do Adolescente (Coordinfância-MPT). Mariane Josviac et al. Brasília: Ministério Público da União, 2010.

MANFREDI, Sílvia Maria. **Uma política de certificação profissional orientada para a inclusão social.** Disponível em: <http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=9&ved=0CFEQFjAI&url=http%3A%2F%2Fperiodicos.unb.br%2Findex.php%2Flinhascriticas%2Farticle%2FviewFile>

[%2F1427%2F1063&ei=_0dIVP2xBPDLsAS054G4Ag&usg=AFQjCNHGqqnwyIK5mznmMMWqMf9q4Olg&bvm=bv.791422](#)

[46.d.cWc](#) Acesso em 14-09-2017.

____. Educação Profissional no Brasil