



## A TUTELA JURÍDICA PARA O TRABALHO DO ADOLESCENTE E A CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NAS EMPRESAS DE BARRA DO GARÇAS-MT

Thaís Cristina Marques Moreira<sup>1</sup>

Cíntia dos Arbués Nery da Silva<sup>2</sup>

Corinta Maria dos Arbués Nery<sup>3</sup>

**RESUMO:** Este estudo, realizado no campo do Direito Trabalhista, é uma ponderação pormenorizada a respeito do direito à profissionalização de jovens inseridos no programa de aprendizagem profissional, buscando responder à questão: O trabalho oferecido aos adolescentes nas empresas de Barra do Garças-MT, contribui para sua capacitação profissional? Assim, constituiu-se como objetivo do estudo analisar as principais formas de trabalho oferecidas aos adolescentes, bem como a sua contribuição para a capacitação profissional nas empresas do Município em destaque. Diante disso, a pesquisa qualitativa fez-se de suma importância, visto que permitiu analisar os ofícios desempenhados pelos adolescentes e, ainda, sua contribuição para a qualificação profissional. Além do mais, foi utilizada a pesquisa bibliográfica, a partir da análise de obras direcionadas ao assunto, alicerçando-se na pesquisa de campo, por meio de uma entrevista semiestruturada, que partiu de questionamentos básicos para se chegar ao fundamento essencial da pesquisa. Concluiu-se com a constatação de que a capacitação profissional é o impulso para o crescimento da mão de obra juvenil, e as empresas devem cumprir com mais rigor o estabelecido pelas instituições, e, ainda, que o Ministério do Trabalho e Emprego tenha mais eficácia na realização da sua fiscalização, como forma de evitar o descaso de muitos empregadores diante do trabalho do aprendiz e do seu direito à profissionalização, nos termos da Lei.

**PALAVRAS-CHAVE:** Trabalho do Adolescente. Direito à Profissionalização. Instituições de Aprendizagem. Capacitação Profissional.

---

<sup>1</sup>Acadêmica do 9º semestre do Curso de Direito da Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais Aplicadas do Araguaia- FACISA. E-mail: thais\_isis93@hotmail.com

<sup>2</sup>Especialista em Docência de Ensino Superior. Professora do Curso de Direito da Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais Aplicadas do Araguaia- FACISA. E-mail: cintiaarbues@hotmail.com

<sup>3</sup> Especialista em Direito Penal, Processo Penal e Práticas Forenses. Professora do Curso de Direito da Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais Aplicadas do Araguaia- FACISA. E-mail: co\_nery@hotmail.com



## 1 INTRODUÇÃO

O direito do trabalho, em suas disposições legais vigentes, traz uma série de medidas protetivas que vigoram sobre o labor do adolescente na sociedade, e as diretrizes legais que oferecem amparo à sua formação profissional e que buscam, por meios abrangentes defender a dignidade e a integridade física, psíquica e moral do jovem trabalhador.

Nesse sentido, a Magna Carta de 1988, em seu texto constitucional, estabelece vários regulamentos esparsos que dizem respeito à proteção integral ao direito à profissionalização, apontada como a ferramenta essencial para o início da atuação profissional do adolescente, que deverá ser exercida dentro dos limites da legalidade e desenvolvida de acordo com os preceitos regulamentares instituídos pelo programa de aprendizagem.

Dessa forma, este trabalho traz como tema “A Tutela Jurídica para o Trabalho do Adolescente e a Capacitação Profissional nas Empresas de Barra do Garças-MT”, cujo escopo é abordar o trabalho exercido pelos adolescentes, mediante a profissionalização obtida nas empresas concedentes, tendo em vista, a análise do seguinte problema: O trabalho oferecido aos adolescentes nas empresas de Barra do Garças-MT, contribui para sua capacitação profissional?

Nesse contexto, o objetivo primordial desta pesquisa foi analisar as principais formas de trabalho oferecidas aos adolescentes, bem como a sua contribuição para a capacitação profissional nas empresas do Município de Barra do Garças-MT.

Por oportuno, diante da questão apresentada neste artigo, a pesquisa básica proporcionou conhecimentos novos e úteis para o desenvolvimento do tema. E, ainda, quanto aos objetivos técnicos, a pesquisa exploratória possibilitou maior familiaridade com o objeto em estudo. Por outro lado, quanto à forma de abordagem do problema, a pesquisa qualitativa foi de suma importância, visto que consistiu em analisar o trabalho desenvolvido pelos adolescentes, como também a qualificação profissional adquirida.

Além do mais, foi utilizada a pesquisa bibliográfica pela análise de obras que discutem a temática, bem como revistas, artigos de periódicos publicados na internet, alicerçando-se na pesquisa de campo, que permitiu traçar um perfil do trabalho desenvolvido pelos adolescentes, como também a interação entre os membros responsáveis pelo Programa de Aprendizagem SENAI e SENAC do Município de Barra do Garças-MT. Ademais, utilizou-se, ainda, a entrevista semiestruturada, que partiu de questionamentos básicos para se



chegar ao fundamento essencial da pesquisa. Como autores fundamentais foram utilizados neste estudo, Minharro (2003), Oliveira (2009), Martins (2015), Fonseca (2013) e Araújo (2013).

Doutro modo, como método utilizado, adotou-se o dedutivo, tendo em vista que ele parte de teorias e legislações mais gerais, como a Constituição Federal de 1988, o ECA (1990), a CLT (1943), para a ocorrência de fenômenos particulares. E, como método de procedimento, prevaleceu o monográfico, pois permitiu uma avaliação mais específica do tema.

A partir dessas ideias, para a construção deste artigo elucidaram-se os aspectos principais do trabalho do adolescente no Brasil, como também as disposições legais do trabalho da criança e do adolescente, os procedimentos básicos realizados pelas instituições de aprendizagem, e, ainda, a capacitação profissional do aprendiz no Município de Barra do Garças-MT.

Assim, este artigo se justifica por sua abrangência e importância acerca da tutela jurídica para o trabalho do adolescente e a capacitação profissional, nas empresas de Barra do Garças-MT, pormenorizando-se uma visão ampla da efetivação do direito à profissionalização de jovens em empresas participantes do programa de aprendizagem profissional.

## **2 ASPECTOS PRINCIPAIS DA EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO DO ADOLESCENTE NO BRASIL**

No ano de 1.530, muitos menores ingressaram em navios portugueses, em direção ao Brasil, e, sem a proteção familiar, estavam submetidos a toda forma de abuso e precariedade, que cerceava a sua dignidade e inteireza como pessoa humana.

Diante das circunstâncias que os cercavam, os menores eram submetidos a situações vexatórias, transgressoras de sua integridade física, psíquica e moral. Aliás, não só se submetiam a situações desonrosas como também a privações alimentares.

A esse respeito pondera Minharro:

Nessas condições submetiam-se a toda sorte de abusos, desde a exploração exaustiva de suas forças físicas na realização dos piores e mais perigosos trabalhos existentes nas embarcações, até privações alimentares, culminando com sevícias sexuais. Os pequenos eram considerados pouco mais que animais. (MINHARRO, 2003, p.22)



As crianças e os adolescentes eram tratados como escravos e, sem o amparo familiar, estavam obrigados a desenvolver serviços insalubres, perigosos e, além disso, serviam de objeto sexual para o senhorio português.

Imprescindível se torna, pois, lembrar que, no Brasil, a opressão da mão de obra infanto-juvenil estava voltada para a área do campo, onde crianças e adolescentes, sem nenhuma proteção, eram forçados a trabalhar como adultos, desde muito cedo, e os prazeres da infância eram deixados de lado.

No período da escravidão, começavam a trabalhar, quando atingiam o desenvolvimento físico necessário para exercerem os ofícios impostos pelos seus donos, e, muitas vezes, crianças e adolescentes eram separados de seus pais e vendidos para prestarem serviços a outros senhores. Quando ainda menores, desempenhavam atividades domésticas leves, em fazendas, e, aos oito anos de idade, ajudavam nos afazeres do campo, e, quando completavam quatorze anos, já desempenhavam atividades como adultos.

Ademais, devido à situação de miséria, estavam subordinados a prestar serviços aos proprietários de fazendas e, diante disso, a oportunidade de um salário digno e coincidente com a sua capacidade física era extremamente pequena.

É relevante saber que, na verdade, poucas crianças e adolescentes aprendiam ofícios, uma vez que, a partir dos oito anos de idade, ocupavam-se com tarefas não qualificadoras, e, acima de tudo, eram castigados duramente pelos seus donos.

Com o fim da escravidão, em 1.891, foi expedido o decreto nº. 1.313 que versava sobre o trabalho de crianças e adolescentes nos estabelecimentos industriais do Distrito Federal. Esse regulamento tolhia qualquer trabalho a menor de 12 anos de idade, com jornada de sete horas diárias, ou por mais de quatro horas ininterruptas, porém, esse decreto não foi regulamentado e, mais uma vez, a condição mínima de assistência ao trabalho infanto-juvenil foi deixada de lado.

Nesse diapasão, o autor Sérgio Pinto Martins corrobora ainda aduzindo que:

Os primórdios da proteção do trabalho do menor no Brasil são encontrados no Decreto n.1.313, de 17-1-1890, que proibia o trabalho de crianças em máquinas em movimento e na faxina, bem como o trabalho noturno em certos serviços, mas nunca foi regulamentado. (MARTINS, 2015, p.692)



Finalmente, a situação só começou a tomar novos rumos com a criação do código de menores, o decreto nº. 17.943-A de 1.927, pelo qual o Brasil passou finalmente a reconhecer o trabalho infanto-juvenil daquela época. O decreto vedava o trabalho de menores de doze anos de idade e estabelecia que os de quatorze anos não poderiam trabalhar, enquanto não concluída a instrução primária, e, além do mais, aos menores de 18 anos estava proibido o exercício de quaisquer atividades prejudiciais a sua saúde.

A primeira Constituição a versar sobre a proteção do trabalho da criança e do adolescente foi a de 1934, que proibia o trabalho de menores de 14 anos e o trabalho noturno aos de 16 anos, bem como o trabalho insalubre aos menores de 18 anos. Por derradeiro, com o surgimento do decreto nº. 4.048, em 1942, adveio a criação de ensinos profissionalizantes, quando, então, instituiu-se o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), que possibilitou um amplo avanço da aprendizagem no Brasil.

Posteriormente, em 1943, com a edição da Consolidação das Leis do Trabalho regulamentaram-se várias diretrizes a respeito do trabalho da criança e do adolescente na sociedade, e, logo após o advento da Lei n. 10.097, de 2000, muitos desses regulamentos foram alterados.

Convém registrar que, no ano de 1946, o Decreto nº 8.622 criou o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), que complementou, ainda mais, a capacitação profissional de jovens em fase de formação profissional.

Dessa forma, no decorrer dos anos, com o surgimento da legislação pátria, o trabalho da criança e do adolescente passou a auferir novas peculiaridades, conforme o entendimento de Ricardo Fonseca:

A Constituição de 1988 revolucionou o tratamento dos brasileiros em idade infantil ou juvenil. Absorveu a doutrina internacional da proteção integral das crianças e adolescentes. O art. 227 da Carta de 1988 fixa como prioritária a ação conjunta do Estado e da sociedade, a fim de garantir cidadania às crianças e aos adolescentes. (FONSECA, 2013, p. 98)

Em síntese, a Constituição Federal de 1988 proporcionou, em seu arcabouço jurídico, inúmeras diretrizes regulamentares que dizem respeito ao trabalho da criança e do adolescente na sociedade atual, com inclusão da proibição de serviços prejudiciais aos menores de 18 anos, juntamente com a vigência especial ao trabalhador de 14 anos.



Outro aspecto relevante foi a criação do Estatuto da Criança e do adolescente, designado pela Lei n. 8.089 de 1990, que, em consonância com o texto constitucional, estabeleceu várias garantias ao trabalho dos menores, no Brasil.

É evidente que esse Estatuto foi de grande relevância para o reconhecimento das diretrizes atinentes ao desempenho profissional do adolescente, ao estabelecer prioridade ao direito à profissionalização e à assistência jurídica no desenvolvimento do trabalho. Logo, com a edição dessas diretrizes legais, suprimiram-se quaisquer irregularidades diante dos direitos do adolescente na execução de suas tarefas trabalhistas.

Por conseguinte, aos poucos, o trabalho infanto-juvenil abandonou o caráter explorador e, dentre tantas irregularidades, hoje, o trabalhador jovem goza das peculiaridades referentes a um trabalho honesto e digno, mediante a eficácia das normas tutelares vigentes no Ordenamento Jurídico Pátrio.

### **3. DISPOSIÇÕES LEGAIS DO TRABALHO DO ADOLESCENTE NO BRASIL**

Uma das principais disposições legais atinentes ao trabalho juvenil encontra-se disposta pela Consolidação das Leis do Trabalho, em seus artigos de 402 a 441, mediante uma série de normas que dizem respeito ao trabalho de menores de 16 a 18 anos, bem como no tocante ao contrato de aprendizagem, a partir dos 14 anos de idade.

Porém, a Lei nº. 10.079-00, sob a ótica da proteção integral, revogou alguns artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, com vistas a aperfeiçoar o princípio da proteção integral pautada na Constituição Federal e alicerçada no Estatuto da Criança e do Adolescente.

Dentre as principais modificações sedimentadas encontra-se a revogação do artigo 80 da CLT, que estabelecia meio salário mínimo ao aprendiz, durante a prática na empresa, e, na segunda metade, pelo menos 2/3 do salário-mínimo, que, logo após a alteração, passou a ser de um salário mínimo vigente. A nova regularização legal trouxe, ainda, a incidência do FGTS, estipulando a alíquota de 2% sobre os contratos de aprendizagem. Assim, o artigo 80 da Consolidação das Leis do Trabalho, antes da alteração feita pela Lei nº. 10.079-00 expressava que:



Art. 80. Ao menor aprendiz será pago salário nunca inferior a meio salário-mínimo regional durante a primeira metade da duração máxima prevista para o aprendizado do respectivo ofício. Na segunda metade passará a perceber, pelo menos, 2/3 (dois terços) do salário-mínimo regional. (Revigorado pela Lei nº 6.086, de 1974)(Revogado pela Lei 10.097, de 2000)

Parágrafo único - Considera-se aprendiz o menor de 12 (doze) a 18 (dezoito) anos, sujeito a formação profissional metódica do ofício em que exerça o seu trabalho. (Revigorado pela Lei nº 6.086, de 1974) (Revogado pela Lei 10.097, de 2000) (BRASIL, 1943).

A CLT, em consonância com o texto constitucional, convencionou que o trabalhador menor não poderá exercer nenhuma atividade em locais lesivos a sua formação física, psíquica e moral, ou em locais e horários que inibam a sua frequência ao ambiente escolar.

É necessário sublinhar que são proibidas ao menor de 18 anos atividades ou serviços nocivos à sua moralidade, inclusive serviços prestados em cinemas, cabarés, cassinos, boates, como também vendas de bebidas alcoólicas, conforme preceitua o artigo 405 da CLT.

Excepcionalmente, quanto aos menores de 18 anos, vedou-se o trabalho noturno executado no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) e as 5 (cinco) horas do dia seguinte, além do mais, estipulou-se que o trabalhador menor não poderá prestar serviços que empreguem força muscular superior à capacidade física do adolescente.

Por outro lado, o texto consolidado preconiza que o adolescente de 14 anos pode desenvolver atividades contratuais, como aprendiz, e, ainda, obter a garantia de um salário mínimo vigente, mediante anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Desse modo, em relação à aprendizagem, o artigo 428 da CLT disciplina que:

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. (BRASIL, 1943)

Como visto, o contrato de aprendizagem deve proporcionar ao aprendiz formação técnico-profissional, mediante a compatibilização do seu desenvolvimento físico, psíquico e moral, como forma de inibir qualquer exploração da mão de obra infanto-juvenil.



Convém ainda aludir que o artigo 429 disciplina a obrigação das empresas, de qualquer natureza, de empregar e de matricular, nos cursos de formação profissional, o equivalente a, no mínimo, de 5% a 15 % de aprendizes.

Além disso, o artigo 432 estabelece a duração de trabalho do aprendiz em seis horas diárias, sem a ocorrência de prorrogação e compensação de jornada, quando não finalizado o ensino fundamental.

Fica claro, portanto, que a Consolidação das Leis do Trabalho designou inúmeras regras protetoras ao trabalho do adolescente, como meio de extinguir o desrespeito e os abusos à integridade do jovem trabalhador.

### **3.1 Das Normas Constitucionais de 1988**

A Constituição Federal de 1988, sob a égide do princípio da Proteção Integral, institui que é dever do Estado e da sociedade a priorização dos direitos da criança e do adolescente elencados constitucionalmente.

Imprescindível se torna reconhecer que, com o advento da carta constitucional, vedou-se o desempenho de ofícios considerados lesivos a menores de 18 anos, como também, o trabalho de menores de 16 anos. Por essa razão, o art. 7º, XXXIII da Constituição Federal disciplina a “[...] proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 (dezoito) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos” (BRASIL, 1988).

Com efeito, considera-se perigoso o trabalho desempenhado mediante riscos e que seja nocivo ao trabalhador. Em relação ao trabalho noturno, estabeleceu o texto constitucional que o adolescente não poderá desempenhar qualquer atividade noturna que prejudique o seu bem-estar, tendo em vista que o período noturno é reservado para descanso. Mencionou, ainda, a vedação do serviço insalubre capaz de ocasionar danos imensuráveis à saúde do adolescente.

É oportuno enfatizar que esse trabalho deve ser exercido em um ambiente saudável, que proporcione maior desempenho profissional, com vistas a priorizar um trabalho digno e que realmente profissionalize o jovem trabalhador. Oris de Oliveira assim leciona: “[...] na faixa etária inferior a dezoito anos não há legitimação para execução de trabalho em





condições insalubres, perigosos ou que ponham em risco o desenvolvimento moral ou social”.  
(OLIVEIRA, 2009, p.178)

Percebe-se, assim, que ao adolescente menor de dezoito anos não é permitido desenvolver serviços danosos a sua saúde, motivo pelo qual a legislação pátria vigente instituiu o regulamento, a fim de eliminar quaisquer irregularidades no desempenho profissional do aprendiz. Estabeleceu também a vedação de discriminação referente à diferença de salário, por motivo de idade, sexo, cor ou estado civil; na verdade, quis o constituinte eliminar qualquer forma de discriminação ao trabalhador, inclusive ao adolescente, fixando, ainda, o salário mínimo vigente, e o gozo de férias acrescidas de um terço de remuneração.

Também merece destaque a redação do artigo 227, ao estabelecer preferência aos direitos básicos da criança e do adolescente, dentre os quais o direito à existência, ao alimento, à saúde, à educação, à dignidade e, inclusive, o direito à profissionalização, e, além disso, proteção a toda forma de discriminação.

Sob essa perspectiva, o artigo 227 dispõe sobre o dever do Estado e da família em garantir os direitos inerentes à criança e ao adolescente:

Art. 227. É dever da família da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente 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.

(...)

§3º. O direito a proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:

I - Idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII;

II - Garantias de direitos previdenciários e trabalhistas;

III - Garantia de acesso do trabalhador adolescente à escola. (BRASIL, 1988)

Conforme ilustrado acima, o artigo 227 estabelece a obrigação de a sociedade, a família e o Estado garantirem ao adolescente absoluta prioridade no direito à profissionalização. Ademais, estipula ainda a garantia de todos os direitos previdenciários, trabalhistas e a frequência do jovem trabalhador à escola.



Portanto, as normas atinentes ao trabalho da criança e do adolescente objetivam extinguir, de maneira dinâmica, toda e qualquer forma de trabalho nocivo, considerado inviável para a capacitação profissional.

### **3.2 Do Estatuto da Criança e do Adolescente**

O Estatuto da criança e do Adolescente instituído pela Lei. nº 8.069 de 1990, regulamentou um capítulo especial sobre a profissionalização e a proteção do trabalho do adolescente, mediante a imposição de qualquer forma de trabalho a menores de 14 anos, com exceção na condição de aprendiz. Dessa forma, estabeleceu, aos cuidados dos artigos de 60 a 69, o direito à capacitação profissional, como forma de priorizar a proteção integral designada pela legislação pátria vigente.

Efetivamente, o artigo 60 da Lei 8.069.90 tolhe o trabalho de menores de 14 anos, exceto no caso de aprendiz. Todavia, por força da Emenda Constitucional nº 20, a redação do artigo 7º, XXXIII da Constituição Federal foi revogada, dentro do qual alterou-se para 16 anos a idade de admissão no mercado de trabalho, que, em regra, modificou tacitamente o texto estabelecido pelo artigo 60 do ECA.

É importante sublinhar que o Estatuto da Criança e do Adolescente estabeleceu assistência especial ao trabalho de jovens, a partir dos quatorze anos, desde que inseridos em um programa de aprendizagem capaz de possibilitar-lhes formação técnico-profissional.

Na verdade, o programa de aprendizagem trouxe novas possibilidades aos adolescentes pela capacitação profissional. Segundo o ilustre entendimento de Alberto Borges Araújo:

A aprendizagem é, portanto, uma importante estratégia de formação profissional que deve ser valorizada e fortalecida. Pelo fato de associar formação e emprego traz em seu bojo incalculáveis benefícios sociais e econômicos para jovens e familiares, para a sociedade, para as empresas e para o país. (ARAÚJO, 2013, p.120)

Ressaltem-se os aludidos artigos 62 e 63 do ECA, que trazem diversas peculiaridades referentes à formação profissional do adolescente, em relação a sua frequência na escola e a compatibilidade da atividade exercida, como também, a estipulação de horário específico para



execução das atividades profissionais. Nesse sentido, far-se-á necessária a alusão aos artigos supramencionados que dispõem que:

Art. 62. Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor.

Art. 63. A formação técnico- profissional obedecerá aos seguintes princípios:

I - Garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular;

II - Atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente;

III - Horário especial para o exercício das atividades. (BRASIL, 1990)

Em certo sentido, o artigo 69 da Lei. nº 8.069.90 proporcionou total garantia ao direito à capacitação profissional, no tocante ao trabalho do adolescente. Com efeito, priorizou a toda criança e adolescente um trabalho digno e integrador dos direitos abonados pela legislação pátria vigente.

#### **4. PROCEDIMENTOS BÁSICOS REALIZADOS PELAS INSTITUIÇÕES DE APRENDIZAGEM**

O direito à profissionalização encontra-se direcionado pelas instituições promoventes da aprendizagem profissional, mediante o oferecimento de cursos qualificadores, exclusivamente, aqueles voltados para a inserção de jovens no mercado de trabalho, de acordo com suas tendências.

Essas instituições buscam oferecer, por meio do programa de aprendizagem, cursos que dão oportunidade a grupos com idade entre 14 e 24 anos incompletos de qualificar-se profissionalmente, bem como a inserção no primeiro emprego. Dentre elas, destacam-se o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) e o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e tais órgãos fazem parte do chamado sistema “S”, aglomerado por um conjunto de instituições que estabelecem condições para formação profissional, inclusive a qualificação desses adolescentes pelo programa de aprendizagem.

Efetivamente, o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial objetiva o desenvolvimento de aptidões voltadas para a área comercial, visando o acesso de adolescentes ao ambiente de trabalho. Em regra, a qualificação profissional é considerada como o carro-chefe dos programas elaborados pela instituição, representando uma de suas principais ações.



É necessário elucidar que o ofício desempenhado pelo aprendiz, durante a prática na empresa, em regra, deve ser distinto para melhor aproveitamento e, além disso, necessita ser relevante para sua formação profissional, da mesma forma que as atividades exigidas pela instituição de aprendizagem comercial são delineadas, desde o atendimento ao cliente, arquivamento de documentos, emissão de notas fiscais, até áreas mais específicas, como fechamento de folha de pagamento, preenchimento de aviso de férias, registro de notas fiscais e etc.

É certo, entretanto, que o ofício a ser desempenhado pelo aprendiz, durante a prática na empresa, deve estar voltado para a área comercial administrativa, geralmente, em atividades que envolvam conhecimentos técnicos e ele deverá sempre estar acompanhado pelo instrutor da área.

Nesse sentido, durante esse período, o responsável imediato pelo aprendiz deverá, a cada final de mês, encaminhar um portfólio descrevendo todas as atividades desempenhadas pelo aprendiz, bem como os dias de seu comparecimento na empresa ou indústria e as eventuais pesquisas requeridas pelos seus responsáveis.

Ademais, estipula-se ao aprendiz a vedação do manejo de valores, a execução de serviços gerais e a realização de atividades distintas da qualificação profissional indicada pela instituição profissionalizante. Aliás, para que essas exigências sejam mais eficazes, as instituições realizam, todo final de mês, visitas ao ambiente de trabalho e, por meio delas, realizam relatórios descrevendo o desempenho do aprendiz na empresa ou indústria.

Já o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) possui como finalidade a qualificação profissional em áreas direcionadas para o setor administrativo industrial, conforme regulamento de qualidade, higiene, segurança e saúde no ambiente de trabalho.

Segundo o manual de aprendizagem do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial-SENAI:

Aprendizagem Industrial é o processo de formação profissional que visa proporcionar ao aprendiz as competências fundamentais para sua inserção no mercado de trabalho como um trabalhador qualificado para atuar preferencialmente em empresas enquadradas em atividades industriais de diversos setores da economia. É destinada à formação de profissionais qualificados no nível de formação inicial de trabalhadores, segundo as diretrizes e bases da legislação da educação e do trabalho. (SENAI, 2015, p. 10)



Em se tratando da aprendizagem industrial, a instituição almeja oferecer cursos voltados para a inserção de adolescentes no mercado de trabalho em áreas de auxiliar administrativo industrial.

Contudo, o SENAI recomenda que, para a realização da prática profissional, o aprendiz deverá ser considerado como aluno, não podendo assumir nenhuma responsabilidade profissional, porém, só adotará a função estipulada mediante o monitoramento de um responsável da empresa.

Sendo assim, os cursos de aprendizagem comercial e industrial têm por objetivo disseminar conhecimentos práticos e teóricos, como forma de garantir ao adolescente a oportunidade de capacitar-se profissionalmente para as exigências estabelecidas pelo mercado de trabalho, de maneira a prepará-lo para qualquer encargo exigido pelo empregador.

## **5 CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL DO APRENDIZ NO MUNICÍPIO DE BARRA DO GARÇAS-MT**

A capacitação profissional de adolescentes, no Município de Barra do Garças-MT, possui como polo representativo as instituições de aprendizagem do SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial), e do SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), que, mediante o oferecimento de cursos profissionalizantes exercem o seu papel de órgãos qualificadores da mão de obra juvenil.

No mês de dezembro de 2015, foi realizada uma pesquisa de campo nessas instituições, por meio de entrevistas feitas aos responsáveis pela aprendizagem, bem como com a participação de cinco adolescentes em fase de aprendizagem profissional, com intento de obter informações vinculadas ao seu trabalho e sua qualificação profissional nas empresas concedentes da região.

Em Barra do Garças-MT, os cursos oferecidos pelo SENAC estão voltados para a aprendizagem de serviços administrativos e área de supermercados. Os cursos oferecidos buscam integrar, de maneira geral, todas as áreas de conhecimento que são aproveitadas no ambiente de trabalho, que partem dos conhecimentos administrativos a noções de atendimento ao público.



Por outro lado, a instituição de aprendizagem industrial (SENAI), possui exclusivamente o curso de auxiliar administrativo, devido à existência de poucas indústrias no Município de Barra do Garças-MT, que, em regra, são insuficientes para o preenchimento de turmas, partindo-se, então, para pequenas indústrias de alimentos, bebidas e de construção civil.

Imprescindível se torna, pois, durante a aprendizagem profissional, o aprendiz passar por um embasamento teórico delineado por diversas disciplinas voltadas para a aprendizagem profissional, para, depois, ser encaminhado para a prática nas empresas concedentes. Permanente na empresa, o aprendiz deve exercer atividades compatíveis com a preparação realizada pela instituição, sendo vedado o exercício de quaisquer atividades distintas da aprendizagem profissional.

Porém, observou-se, em muitas empresas, principalmente, no ramo de supermercados, a ocorrência de diversas reclamações feitas pelos aprendizes por não desempenharem atividades compatíveis com as exigidas pelo SENAC, aliás, muitas dessas empresas não estão seguindo corretamente o regulamento estabelecido pela instituição. Com isso, acabam saindo do objetivo estabelecido pelo programa de qualificação profissional, ou seja, de oportunizar ao adolescente uma preparação eficiente para as exigências feitas pelo mercado de trabalho.

Em entrevista com a Coordenadora Pedagógica, Lindalva Oliveira, do Curso de Aprendizagem Comercial do SENAC, foi esclarecido que diversos adolescentes, ao passar pela prática profissional nos supermercados, chegam à instituição com diversas reclamações, inclusive, informam que as tarefas desempenhadas durante a prática profissional foram de separar cebolas, de ajuntar os carrinhos do supermercado no estacionamento, bem como a de empacotar ou embalar mercadorias. E, ainda, foi destacado que a falta de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego provoca, de maneira alarmante, o crescimento dessas irregularidades.

Segundo o seu entendimento, o Procurador do Trabalho, Bernardo Coelho, enfatiza o seguinte:

Inclusive, convém recordar que a função de office-boy, bem como as de empacotador e embalador, estão incluídas no Anexo II da Portaria nº. 28, de 4.158, como ocupações que não demandam formação profissional ou aprendizagem metódica, não se prestando ao intento legal de aprendizagem.



(COELHO, 2001, p.219)

É evidente, que as atividades práticas devem oferecer ao adolescente formação profissional, de maneira a qualificá-lo para o mercado de trabalho, no entanto, muitos ofícios, inclusive o de empacotador, são exercidos pelos adolescentes, em fase de aprendizagem nos comércios de Barra do Garças, que, conforme a portaria nº. 28, não os qualificam profissionalmente.

Sendo assim, grande parte dessas irregularidades é advinda da falta de cumprimento da regulamentação exigida pelo SENAC, pela qual muitos desses comércios, deixam de executar suas obrigações como empresa participante do programa de aprendizagem.

Mas, realmente, essa minoria não interfere no andamento da preparação profissional dos adolescentes, até porque, de alguma maneira, eles acabam adquirindo peculiaridades antes não conhecidas ou praticadas.

Embora haja algumas irregularidades, observou-se em entrevista realizada com cinco dos adolescentes inseridos no programa de aprendizagem, que o trabalho de aprendiz atinge seu papel final de qualificá-los para o mercado de trabalho. Inclusive, foi informado que a noção do primeiro emprego causa medo, mas, por meio do curso de aprendizagem, os jovens adquirem o conhecimento suficiente para atender às necessidades e exigências estabelecidas pelas empresas contratantes.

Aliás, grande parte desses jovens, ao passarem pelas instituições de aprendizagem do Município de Barra do Garças, hoje, ocupam grandes cargos e funções, em virtude da capacitação profissional realizada tanto pelas instituições, quanto pelas empresas concedentes.

Cumprido enaltecer, de maneira considerável, que nenhuma reclamação ocorreu por parte dos aprendizes em fase de aprendizagem industrial, pois as indústrias participantes preenchem, com retidão, o seu papel de qualificação profissional.

Todavia, as instituições estabelecem que, em se tratando de incompatibilidade de tarefas, ocorrerá o afastamento do adolescente da indústria, ou empresa, como meio de evitar quaisquer anomalias ao trabalho do aprendiz. Assim, então, a empresa ou indústria será notificada pelo não cumprimento do regulamento exigido pela instituição.

Em Barra do Garças, toda empresa ou indústria, conforme estabelecido por lei, deverá constar em sua grade de funcionários um aprendiz. Os principais estabelecimentos



comerciais que participam do programa de aprendizagem são: Supermercado Nilo, Supermercado Mendonça, Banco Sicreed, Supermercado Cogal, Supermercado Catarinense, Agroquímica Produtos Agropecuários e etc. Enquanto no SENAI, as principais indústrias concedentes são: a Açofer, a Cerealista Serra Alta, os Correios, a Cerenge, a Vivo e a Águas de Barra do Garças. Assim, essas empresas e pequenas indústrias buscam cumprir com as exigências feitas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, cuja finalidade é corroborar o desenvolvimento profissional dos jovens em fase de formação profissional.

Como visto, a maioria das reclamações efetivadas por adolescentes partem de tarefas desenvolvidas em áreas de supermercados, que, infelizmente, devido à falta de fiscalização, deixam a desejar quanto à proteção jurídica vinculada ao trabalho do adolescente. Mas, apesar de algumas deficiências, esse trabalho não deixou de ser a ferramenta essencial para qualificação profissional desses jovens que, mesmo assim, desenvolvem aptidões, antes não conhecidas, e através das atividades, adquirem uma das principais virtudes de um trabalhador, ou seja, o conhecimento.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O trabalho do adolescente, desde a época da colonização do Brasil, passou por inúmeras mudanças, inclusive no tocante à proteção jurídica que antes não existia. Na verdade, nesse período predominava o trabalho escravo, no exercício do qual muitas crianças e adolescentes viviam em situações degradantes, capazes de violar sua integridade física, psíquica e moral.

De certo modo, estavam obrigados a prestar serviços em áreas perigosas e insalubres, que acarretavam danos a sua dignidade, e, devido à falta de regulamentação jurídica, estavam obrigados a trabalhar, desde muito cedo, a partir dos oito anos de idade, em atividades incompatíveis com a sua capacidade física.

Posteriormente, aos poucos, foram sendo criadas legislações que ressurgiam como um recomeço para o trabalho infanto-juvenil, inclusive com a criação do decreto nº. 1.313, que regulava sobre o trabalho da criança e do adolescente em estabelecimentos industriais do Distrito Federal, mas que não foi regulamentado. Outro fator importante, sobreveio da criação do Código de Menores, o decreto nº. 17.943-A de 1.927, que transformou o tratamento dessa





classe de trabalhadores pela edição das normas de trabalho.

Aliás, outro ponto relevante foi marcado pelo surgimento das diretrizes legais que nasceram com o intuito de tutelar o desempenho profissional do adolescente, mediante amparo ao direito à profissionalização, garantido constitucionalmente, que, na verdade, ganhou força pela promulgação da CLT, da Constituição Federal de 1988, do ECA, que se atentaram, de maneira especial, para o trabalho da criança e do adolescente, no Brasil.

A Consolidação das Leis do Trabalho estabeleceu normas de trabalho ao adolescente em fase de formação técnico-profissional, trazendo consigo a vedação do desempenho de atividades em locais e horários prejudiciais a sua formação física, ou que tornem impossível o seu comparecimento na escola.

Por outro lado, a Magna Carta, ao abordar a proteção integral da criança e do adolescente, perseverou grandemente nesse intento, de maneira a estimular o cumprimento do direito à profissionalização, designando o Estado, a sociedade e a família que sejam as bases fortes para que esse direito não venha a ser transgredido.

Nesse sentido, o direito à profissionalização salvaguardado pela Constituição Federal de 1988 destinou ao trabalho do adolescente assistência jurídica, de tal forma que o artigo 7º, XXXIII veda o exercício de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos. Aliado a isso, o Estatuto da Criança e do Adolescente também garantiu ao adolescente o amparo jurídico necessário para o seu desempenho profissional, ressaltando que ele deve ser compatível com a sua capacidade física, psíquica e moral.

Com a criação das instituições de formação profissional, SENAI, pelo decreto nº. 4.048 e SENAC, pelo decreto nº 8.622, verificou-se um grande avanço, em virtude da aderência de cursos de formação profissional, que possibilitaram um amplo acesso de jovens ao mercado de trabalho, quando foi admitida aos adolescentes com idade entre 14 a 24 anos incompletos, a execução de ofícios capazes de qualificá-los profissionalmente.

Essas instituições possibilitam aos jovens cursos voltados para as áreas administrativa, industrial e comercial e veda o exercício de atividades incompatíveis com as exigidas pelo programa de aprendizagem profissional.

É certo, portanto, que a capacitação profissional no Município de Barra do Garças-MT, vem sendo exercida, de acordo com a legislação e com as exigências estabelecidas pelo mercado de trabalho. De maneira considerável, a maioria dos adolescentes que passaram pelas



instituições de aprendizagem do Município, desempenham cargos de alta valorização profissional, cuja identidade profissional é ampliada por inúmeras oportunidades na área trabalhista.

Assim, acredita-se que o objetivo geral da pesquisa foi alcançado, haja vista que a questão levantada, inicialmente, foi respondida, uma vez que foi confirmado que as formas de trabalho oferecidas aos adolescentes coincidem, de maneira geral, com o exigido pelo programa de aprendizagem, de maneira a habilitá-los profissionalmente, embora algumas das empresas, principalmente, do ramo de supermercados, não sigam corretamente o estabelecido pelas instituições de aprendizagem, aliás, ignoram o que determinam as diretrizes legais, justamente pela falta de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego e não cumprem com eficiência os preceitos estabelecidos pelo Ordenamento Jurídico.

Ademais, observou-se na pesquisa de campo que as instituições de aprendizagem cumprem com o seu papel de qualificar profissionalmente os aprendizes, mediante o oferecimento de cursos capazes de prepará-los para as exigências estabelecidas pelas empresas do Município de Barra do Garças-MT.

Portanto, diante dos pontos supramencionados conclui-se que a capacitação profissional é o impulso para o crescimento da mão de obra juvenil, e as empresas devem cumprir com mais rigor o estabelecido pelas instituições e que o Ministério do Trabalho e Emprego tenha mais eficácia na realização da sua fiscalização, como forma de evitar o descaso de muitos empregadores diante do trabalho do aprendiz.

Contudo, acredita-se que, a partir dessas alterações, o trabalho do aprendiz será mais eficiente no Município de Barra do Garças-MT, porque, apesar de todo amparo legal ainda existem falhas, que só serão sanadas mediante fiscalização constante e eficaz do Ministério do Trabalho e Emprego, principalmente, no ramo de supermercado, cuja incidência de irregularidades é bem maior.

## 7 REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Alberto Borges de. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho: Aprendizagem voltada á Empregabilidade dos Jovens e á Competitividade das Empresas**, Brasília: rev. TST, vol.79, nº. 1 p. 115-120, jan./mar.2013.



BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado, 1988.

\_\_\_\_\_. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**: São Paulo, 1943.

\_\_\_\_\_. Estatuto (1990). **Estatuto da Criança e do Adolescente**, Brasília: Senado, 1990.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho: São Paulo, 1943.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei nº 1.313**, de 17 de janeiro de 1891. Regulamentação do Trabalho do Menor nas Fábricas do Distrito Federal: Brasília, 1891.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei nº 17.943-A**, de 12 de Outubro de 1927. Código de Menores: Brasília, 1927.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei nº 8.621**, de 10 de janeiro de 1946. Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial-SENAC: Brasília, 1946.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei nº 4.048**, de 22 de janeiro de 1942. Serviço Nacional de Aprendizagem-SENAI: Brasília, 1942.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei nº 5.598-05**, de 19 de dezembro de 2000. Modificações no Contrato de Aprendizagem; Brasília, 2000.

COELHO, Bernardo Leôncio Moura. **As Alterações no Contrato de Aprendizagem**: considerações sobre a Lei n. 10.079- 2000. Brasília, vol. 38, p. 211 a 223, abr./jun.2011.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**: As Formas de Aprendizagem no Brasil: Questões Emergentes, Brasília: rev. TST, vol.79, nº. 1 p. 97-114, jan./mar.2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2015.

Mato Grosso, 2015.

MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. **A Criança e o Adolescente no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

OLIVEIRA, Oris de. **Trabalho e Profissionalização de Adolescente**. São Paulo: LTr, 2009.

SENAI-MT. Aprendizagem Industrial: **orientações para as empresas**. 3. ed. versão 3.31