

ASPECTOS DO TRABALHO PORTUÁRIO NO BRASIL: A CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES NA ÁREA PORTUÁRIA

Roberto Sales de Miranda¹

1. Introdução. 2. Direito do Trabalho Portuário no Brasil. 2.1. Dinâmica do Trabalho Portuário. 3. Aprendizagem no Brasil 3.1. Aprendizagem nas Atividades Portuárias: Divergências e soluções. 4. Conclusões. Referências.

RESUMO

Trabalho desenvolvido com o escopo de conhecer o histórico, a legislação e a dinâmica do trabalho portuário, objetivando, em um primeiro momento, conceituá-lo para, em seguida, demonstrar que o modelo de contratação de pessoal na modalidade especial de aprendizagem nas operações portuárias é legal e viável. A matéria é controversa, vez que os órgãos federais de fiscalização do trabalho entendem que, por serem as atividades nos portos sujeitas a riscos à saúde e à segurança dos trabalhadores e por existir para o setor uma reserva legal de mão de obra, não há possibilidade de inserção de aprendizes no setor. Para contrapor esse entendimento e concluir pela legalidade da contratação de aprendizes no trabalho nos portos, utiliza-se bibliografia atualizada, manuais públicos e legislação vigentes, além de artigos científicos. Infere-se que a discussão é profícua para demonstrar importância do trabalho portuário, além de contribuir para o aprofundamento do tema e para ações factíveis da matéria estudada no que diz respeito à inserção dos jovens no mercado de trabalho, contribuindo para a sua profissionalização e qualificação. Utilizada, como metodologia, a pesquisa explicativa com fundamentação teórica, obtendo-se um resultado qualitativo, baseado em conceitos e ideias.

Palavras-chave: Trabalho Portuário. Aprendizagem no Trabalho Portuário. Legalidade.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho portuário é de fundamental importância para o desenvolvimento do país, na medida em que contribui para o fluxo de mercadorias destinadas e provenientes do exterior, bem como daquelas movimentadas em águas interiores, gerando emprego e renda para a nação.

¹ Graduado em Economia pela UFPB e em Direito pela FAECE/UNIP. Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário pela Universidade Estácio de Sá. Auditor Fiscal do Trabalho do Ministério da Economia. E-mail: roberto.miranda@economia.gov.br

Por sua vez, o instituto da aprendizagem tem o propósito de assegurar maior abrangência das perspectivas de qualificação e de ingresso de jovem no mercado de trabalho, com fundamento no dever social de lhe assegurar qualificação e profissionalização.

O presente estudo tem por objetivo demonstrar a relevância do trabalho portuário para o país e indicar, segundo a legislação vigente, que a aprendizagem pode e deve ser aplicada na área portuária (utilizando-se do quantitativo de trabalhadores portuários com vínculo empregatício para compor a sua base de cálculo), em que pesem as divergências normatizadas a respeito, estas por parte dos órgãos federais de fiscalização do trabalho.

Cabe referir que não foram encontrados trabalhos acadêmicos que refutem a tese defendida pelo presente artigo científico.

O conteúdo do estudo interessa à sociedade, na medida em que a aprendizagem no setor portuário, realizada de forma segura e saudável, remete a uma melhor capacitação da mão de obra, beneficiando o empreendedor, o aprendiz e o Estado.

Beneficia-se, igualmente, a comunidade acadêmica, porquanto terá nos seus anais um material que mostra as realidades do trabalho portuário e da aprendizagem, seus conceitos, históricos, dinâmicas e compatibilidades entre si, além das implicações no estudo do Direito do Trabalho, mormente no que se refere à saúde e à segurança do trabalhador portuário e a inserção de aprendizes no setor.

Para alcançar o objetivo, foi utilizada, como metodologia, a pesquisa explicativa, através de fontes primárias e secundárias de informação (pesquisa bibliográfica, trabalhos acadêmicos, leis, normas e jurisprudência), usadas como fundamentação teórica, obtendo-se um resultado qualitativo, baseado em conceitos e ideias.

2 DIREITO DO TRABALHO PORTUÁRIO NO BRASIL

Segundo o Manual do Trabalho Portuário e Ementário (BRASIL, 2001, p. 10-12), no mundo, desde a idade antiga, a movimentação de cargas pelo meio aquaviário é explorada comercialmente. Isso fez com que se criassem, inicialmente, as

corporações de carregadores e, com o passar dos anos, surgiram outras categorias de trabalhadores que desempenhavam as suas atividades nos portos.

No Brasil, na era do governo do Presidente Getúlio Vargas (1933 a 1945), o Estado, através do novo marco trabalhista, passou a intervir nas relações de trabalho. Para o setor portuário, foram criadas as Delegacias do Trabalho Marítimo (DTM), em 1933, que, dentre outras atribuições, competiam-lhes, através dos seus Conselhos², matricular, quantificar e até impor penalidades aos trabalhadores portuários avulsos³, além de disciplinar o trabalho portuário.

Pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Brasil, 1943), foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Brasil, 1943). Nela foram inseridas duas seções (VIII e IX, do Capítulo I, do Título IV) referentes ao trabalho portuário avulso, materializando, assim, no setor, a intervenção estatal, característica do Governo Vargas. Para se ter uma ideia da ingerência do Estado nas relações de trabalho nos portos, a remuneração dos trabalhadores, bem como o quantitativo dos ternos⁴, eram definidos pela Comissão de Marinha Mercante (1941)⁵.

A partir da revolução de 1964, os portos passaram a ser considerados como área de segurança nacional, fortalecendo o poder de fiscalização da DTM, podendo esta requisitar as forças armadas (Marinha do Brasil) para o seu desiderato. Nesse período, houve intervenção nos sindicatos obreiros e a vinculação da guarda portuária ao Capitão dos Portos.

Segundo Cláudio Roberto Fernandes e de Fernanda Camargo Penteado (2012, p. 1), as constantes abordagens militares feitas nas entidades sindicais, após 1964, utilizando-se de prisões, ameaças, torturas, homicídios e reprimendas, findaram por

² Os Conselhos das DTM eram integrados por representantes do Ministério do Trabalho, Ministério dos Transportes, Ministério da Agricultura, Ministério da Fazenda, empregadores e trabalhadores. Os Conselhos das DTM eram presididos pelos Capitães dos Portos (Ministério da Marinha), embora as DTM fossem integrantes da estrutura do Ministério do Trabalho. Posteriormente, tais Conselhos foram denominados Conselhos Regionais do Trabalho Marítimo (CRTM), tendo sido criado o Conselho Superior do Trabalho Marítimo (CSTM) como última instância recursal das decisões dos Conselhos Regionais. (BRASIL, 2001, p. 09).

³ Trabalhador Portuário Avulso (TPA): espécie do gênero “trabalhador portuário”, aquele que, inscrito no OGMO, presta serviços na área do porto organizado, sem vínculo empregatício, a vários tomadores de mão-de-obra. (Manual do trabalho portuário e ementário. – Brasília: MTE, SIT, 2001, p. 27).

⁴ Terno: cada equipe de trabalho a bordo. Normalmente em cada porão, em que haja movimentação de mercadorias, há um terno de trabalhadores escalado. (BRASIL, 2001, p. 151).

⁵ Decreto-Lei nº. 3.100, de 7 de março de 1941 (Brasil, 1941).

comprometer substancialmente a articulação dos movimentos sindicais, mitigando a sua liberdade de manifestação política.

Todavia, no mesmo período, alguns direitos concedidos ao trabalhador com vínculo empregatício foram estendidos aos trabalhadores portuários avulsos, tais como: férias remuneradas (1966)⁶, obrigação de vigias portuários em navios de longo curso (1968)⁷, a regulamentação do trabalho de bloco⁸ (1968), décimo terceiro salário (1968)⁹ e repouso semanal remunerado (1976)¹⁰.

Com a promulgação da Constituição Federal (Brasil, 1988), o Estado deixa de regulamentar e de intervir no trabalho portuário, delegando aos sindicatos envolvidos a condução do trabalho nos portos. Em decorrência dessa nova ordem, foram extintas as Delegacias do Trabalho Marítimo, visto que não mais necessárias, sobretudo no que se referia ao caráter intervencionista nas relações de trabalho até então vigente.

Devido à lacuna legal criada, sem normas positivadas que regulassem as atividades portuárias, foi criada a Lei de Modernização dos Portos - Lei nº 8.630, 25 de fevereiro de 1993 (Brasil, 1993) -, que, dentre outras providências, fortalecia a negociação coletiva para o disciplinamento do trabalho portuário (remuneração, ternos, fainas¹¹ etc.).

Contudo, retirou dos sindicatos a intermediação de mão de obra, criando o Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO), que, de certa forma, sucedeu as antigas DTM quanto à matrícula, à quantificação, ao treinamento, e à escalação, através de rodízio¹² dos trabalhadores portuários avulsos, estabelecendo, inclusive, uma Comissão Paritária¹³, para aplicar sanções aos Trabalhadores Portuários Avulsos (TPA) indisciplinados.

⁶ Lei nº 5.085, de 27 de agosto de 1966 (Brasil, 1966).

⁷ Decreto nº 83.611, de 25 de junho de 1979 (Brasil, 1979).

⁸ Lei nº 5.385, de 16 de fevereiro de 1968. Bloco: atividade de limpeza e conservação de embarcações mercantes e de seus tanques, incluindo batimento de ferrugem, pintura, reparos de pequena monta e serviços correlatos (Artigo 40, VI, Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2013 (Brasil, 2013).

⁹ Lei nº 5.480, de 10 de agosto de 1968. Revogada pela Lei nº 8.630/1993 (Brasil, 1993).

¹⁰ Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, regulamentada pelo Decreto nº 27.048, 12 de agosto de 1949 (Brasil, 1949).

¹¹ Faina: designa um tipo específico de movimentação de carga. (BRASIL, 2001. p. 34).

¹² Rodízio: distribuição equânime das oportunidades de trabalho entre os trabalhadores portuários avulsos registrados, complementado, se houver falta desses, pelos TPA cadastrados. (BRASIL, 2001. p. 34).

¹³ Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2013 (Brasil, 2013).

Tal disciplinamento da mão de obra portuária foi considerado acertado por parte da doutrina, já que para ela aos sindicatos cabiam outras ações de proteção ao trabalhador, que não a sua intermediação nos portos.

Para Cairo Jr. (2018, p. 189), a intermediação e a administração da mão de obra pelos sindicatos laborais portuários conferiam àquelas entidades uma função anômala, vez que não voltada diretamente à defesa dos direitos dos seus associados

A modernização dos portos teve como uma das principais consequências a diminuição da oferta de trabalho nos moldes antigos (onde prevalecia a força física dos trabalhadores nas operações portuárias), devido à mecanização e a unitização¹⁴ das cargas movimentadas.

Nesse sentido, Costa (2015, p. 237) entende que a modernização portuária reduziu o contingente de mão de obra devido aos investimentos em equipamentos que, poupadores de mão de obra, requeriam, prioritariamente, trabalhadores multifuncionais dotados de qualificação profissional.

O novo marco das relações do trabalho portuário impactou negativamente nas relações sociais dos trabalhadores portuários, vez que a perda da gestão de mão de obra pelos sindicatos laborais fez com que valores ligados à tradição e ao pertencimento fossem substituídos pela impessoalidade, ferindo de morte a integração dos grupos de trabalho existentes antes da modernização (Maciel, 2015).

A Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2013 (Brasil, 2013), denominada Lei dos Portos, passou a disciplinar o tema. No entanto, segundo o doutrinador Carvalho (2013, p. 01), a nova Lei dos Portos em nada alterou os mandamentos até então previstos para o trabalho portuário, pois objetivou fomentar o investimento privado no setor.

Na visão de Costa (2015, p. 314), a Lei nº 12.815/2013 (Brasil, 2013) veio confirmar o que já fora preconizado pela Lei nº 8.630/1993 (Brasil, 1993), consolidando a reserva legal da mão de obra nas operações portuárias, com a contratação de trabalhadores por prazo indeterminado feita exclusivamente entre os trabalhadores portuários avulsos, e privilegiando os instrumentos coletivos de

¹⁴ Ato de juntar as mercadorias em lotes padrões, facilitando seu manuseio e transporte multimodal e agilizando a movimentação. São exemplos de unitização: a paletização – acondicionamento da carga em *pallets* (estrados de madeira) e a containerização (acondicionamento em contêineres). (BRASIL, 2001, p. 25).

trabalho firmados entre o capital e o trabalho, visando alcançar eficiência e produtividade, combinadas com remuneração e condições de trabalho justas.

Por fim, em 26 de fevereiro de 2021, o Tribunal Superior do Trabalho – TST, por meio do PROCESSO Nº TST-RO-0000636-89.2018.5.08.0000 (Brasil, 2018), decidiu, por unanimidade, que os sindicatos representantes da mão de obra avulsa no setor portuário têm legitimidade para intermediar o fornecimento de trabalhadores para os operadores portuários, precedendo o OGMO, desde que prevista em instrumento coletivo de trabalho, conforme expressamente autorizado pelo art. 32, parágrafo único, da Lei 12.815/2013 (Brasil, 2013).

Vale dizer que tal decisão, de certa forma, mitiga o “monopólio” do OGMO quanto ao fornecimento da mão de obra avulsa nos portos.

2.1 DINÂMICA DO TRABALHO PORTUÁRIO

Nos Portos Organizados do Brasil, a operação portuária, ou seja, aquela de movimentação ou armazenagem de mercadorias destinadas ou advindas de transporte aquaviário, é realizada pelos operadores portuários¹⁵, através do trabalhador portuário avulso ou do trabalhador portuário contratado a tempo indeterminado¹⁶, cuja intermediação da mão de obra é realizada pelo OGMO, através de um sistema rodiziário¹⁷.

¹⁵ Operador portuário: pessoa jurídica pré-qualificada para exercer as atividades de movimentação de passageiros ou movimentação e armazenagem de mercadorias, destinadas ou provenientes de transporte aquaviário, dentro da área do porto organizado. Artigo 2º, XIII, da Lei nº 12.815/2013 (Brasil, 2013).

¹⁶ A contratação de trabalhadores portuários (pelos operadores portuários) de capatazia, bloco, estiva, conferência de carga, conserto de carga e vigilância de embarcações com vínculo empregatício por prazo indeterminado será feita exclusivamente dentre trabalhadores portuários avulsos registrados. Artigo 40, § 2º, da Lei nº 12.815/2013 (Brasil, 2013).

¹⁷ Do rodízio resultam as “escalas diárias”, ou seja, as listas de trabalhadores componentes das equipes ou ternos de trabalho para execução de determinada faina em determinado turno de trabalho. Basicamente, existem duas formas de rodízio: o numérico e o sistema de câmbio. No rodízio numérico, os trabalhadores registrados são numerados e entram em uma fila, que avança à medida que surgem as oportunidades de trabalho. No sistema de câmbio, cada empregado registrado detém um documento individual em que são lançados os trabalhos realizados. De posse do documento, o trabalhador comparece a uma espécie de pregão, onde disputará com os demais trabalhadores uma vaga, nesse caso quem tem menos trabalhos lançados terá maiores chances de conseguir trabalhar. (BRASIL, 2001. p. 34).

Sobre o tema, ensina o Procurador do Trabalho do Ministério Público da União, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2018, p. 313), que a característica essencial do trabalhador avulso é a prestação de serviço a diversas empresas, que pela peculiaridade desse tipo de trabalho, como, por exemplo, a intermediação da mão de obra pelo sindicato ou pelo OGMO, o difere, conceitualmente, do trabalho eventual.

O trabalhador portuário desenvolve as suas atividades nas seguintes modalidades: capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, serviço de bloco e vigilância de embarcações.

Via de regra, os trabalhos são desenvolvidos no interior das embarcações, no costado do navio, no cais do porto e nos armazéns. Em terra, são realizados pela capatazia, a bordo, pelos estivadores.

Até a edição da Lei de Modernização dos Portos (Brasil, 1993), o trabalho portuário era disciplinado na CLT, artigos 254 a 292 (Brasil, 1943), e fiscalizado pela Delegacia do Trabalho Marítimo (DTM), sendo os sindicatos laborais portuários entidades representativas e intermediadoras da mão de obra avulsa. Aquelas entidades escalavam o trabalhador portuário avulso de estiva e complementavam os de capatazia, vez que esta atividade era desempenhada, ordinariamente, pelos empregados celetistas das Companhias Docas de cada porto, e a composição das equipes, a remuneração e a definição das funções eram regulamentadas pela Superintendência Nacional da Marinha Mercante (SUNAMAM).

Com o advento do citado novo marco regulatório nos portos brasileiros, Lei nº 8.630/1993 (Brasil, 1993), foi criado, em todos os portos organizados, pelos operadores portuários, o OGMO, que passou a administrar a mão de obra avulsa. Ao OGMO, pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, reputado de interesse público, é vedado exercer qualquer atividade não vinculada à gestão de mão de obra portuária, inclusive, sendo-lhe defeso prestar serviços a terceiros, que não aos operadores portuários.

A criação do OGMO quebra o monopólio dos sindicatos laborais na escalação dos avulsos, passando a gerenciar o trabalho portuário, sem, contudo, formar vínculo empregatício com o trabalhador portuário avulso.

O OGMO qualifica profissionalmente o TPA, escala-o em sistema de rodízio para executar as operações portuárias, zela pelas normas de saúde e segurança do

trabalho, e se responsabiliza solidariamente com o operador portuário pelo pagamento da remuneração dos trabalhadores avulsos, bem como pelos respectivos encargos sociais.

A operação portuária ocorre na importação e exportação de produtos transportados por navegação de longo curso¹⁸, como também transportados pela navegação de cabotagem¹⁹. O operador portuário, pessoa jurídica de direito privado, pré-qualificado como tal pela Administração do Porto, movimenta essa carga, utilizando tanto pessoal próprio (celetistas) como trabalhadores portuários avulsos, estes requisitados junto ao OGMO.

Diante da requisição do operador portuário, o OGMO promove a escalação dos ternos solicitados, que executam o trabalho portuário sob o comando da empresa solicitante da mão de obra, lembrando que os TPA registrados²⁰ têm prioridade na escalação, cabendo aos TPA cadastrados²¹ a complementação dos ternos, quando necessário. Terminada a jornada de trabalho, os TPA retornam à escala rodizaria e esperam uma nova oportunidade de trabalho.

Após o término da prestação do serviço, o operador portuário repassa ao OGMO o valor da remuneração da mão de obra, e os respectivos encargos sociais, cabendo ao OGMO, efetuar o pagamento dos salários dos trabalhadores, férias e 13º salário e depositar os percentuais de FGTS e da contribuição previdenciária.

Ressalte-se, como dito alhures, que o TST (Brasil, 2018) considerou que os sindicatos laborais também podem fornecer mão de obra avulsa aos operadores portuários, caso haja instrumento coletivo de trabalho prevendo a referida intermediação. Tal mudança no ordenamento jurídico pode modificar toda a dinâmica do fornecimento da mão de obra avulsa prevista na Lei dos Portos.

¹⁸ Navegação de longo curso: a realizada entre portos brasileiros e estrangeiros. (BRASIL, 2001, p. 149).

¹⁹ Navegação de cabotagem: a realizada entre portos ou pontos do território brasileiro, utilizando a via marítima ou esta e as vias navegáveis interiores (BRASIL, 2001, p. 149).

²⁰ TPA registrado: trabalhador submetido à prévia seleção e respectiva inscrição no cadastro. Ou seja, é o trabalhador efetivo, apto a exercer o trabalho portuário na forma do rodízio estabelecido. (BRASIL, 2001, p. 28).

²¹ TPA cadastrado: trabalhador que, tendo cumprido treinamento prévio em entidade indicada pelo OGMO, foi inscrito no cadastro e encontra-se em condições de exercer sua profissão. Ele não participa do rodízio, e só consegue trabalhar quando não ocorrem registrados para determinada oportunidade de trabalho. (BRASIL, 2001, p. 28).

No mais, não obstante as dificuldades históricas e as mudanças normativas impostas ao trabalho portuário, atualmente, a atividade conta com uma legislação própria que disciplina suas relações, que assegura à mão de obra todos os direitos trabalhistas e lhe garante que as operações portuárias sejam desenvolvidas com observância à saúde e à segurança do trabalhador.

3 APRENDIZAGEM NO BRASIL

De acordo com o Manual da Auditoria da Aprendizagem Profissional (BRASIL, 2018, p. 6-9), o marco histórico da aprendizagem no Brasil ocorreu com a Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943), em uma seção específica (seção IV, capítulo IV, artigos 424 a 433) disciplinando a matéria.

A Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988 (Brasil, 1988), contribuiu para mais um importante passo na consolidação da aprendizagem no Brasil ao assegurar, com fundamento no dever social, a qualificação e a profissionalização aos adolescentes e jovens (artigo 227).

Consonante com a Constituição de 1988 (Brasil, 1988), foi criado o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Brasil, 1990), prevendo o instituto da aprendizagem, alinhando-se ao princípio da proteção social à criança e ao adolescente.

O Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005 (Brasil, 2005), por sua vez, regulamentou a contratação de aprendizes. Este Decreto foi revogado pelo Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018 (Brasil, 2018), que praticamente reproduziu a norma revogada.

Mais adiante, foi promulgada a Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000 (Brasil, 2000), alterando (e modernizando) os artigos 429 a 433 da CLT (Brasil, 1943), que tratam da aprendizagem, coadunando-os com a “Constituição Cidadã” (Brasil, 1988) e com o ECA (Brasil, 1990).

Já a Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008 (Brasil, 2008), trouxe importante modificação na faixa etária do aprendiz, passando a considerar o intervalo de 14 a 24 anos (na legislação anterior o máximo era de 18 anos), não se aplicando a idade máxima aos aprendizes com deficiência.

Regulando a matéria na esfera administrativa, foi editada a Portaria do MTE nº 723, de 23 de abril de 2012 (Brasil, 2012), criando o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional (CNAAP), destinado ao cadastramento das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica e, no mesmo ano, tem-se a edição da Instrução Normativa SIT nº 97, de 30 de julho de 2012 (Brasil, 2012), estabelecendo diretrizes e disciplinando a fiscalização da aprendizagem prevista no Capítulo IV do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943), aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452/1943 (Brasil, 1943).

Com o desenvolvimento tecnológico, foi premente a necessidade de inserir no mercado de trabalho profissionais cada vez mais capacitados. No entanto, sempre houve uma grande dificuldade para o jovem ingressar nesse mercado, justamente por falta de formação técnica e de experiência profissional. Para mitigar tal situação, o contrato de aprendizagem se apresenta como solução viável, já que se caracteriza como uma modalidade de contrato de trabalho especial que tem por objetivo precípua ensinar uma profissão ao adolescente e ao jovem, familiarizando-os com o processo produtivo, para que o conhecimento adquirido sirva de alicerce para a sua inserção no mercado de trabalho, seja como empregado, profissional autônomo ou empreendedor.

O direito à profissionalização por meio de contratos de trabalho especiais está garantido na Constituição Federal (Brasil, 1988), no Estatuto da Criança e do Adolescente (Brasil, 1990) e, mais recentemente, no Estatuto da Juventude, promulgado pela Lei 12.852, de 05 de agosto de 2013 (Brasil, 2013).

Cairo Jr. (2018, p. 332), conceitua assim o aprendiz:

O aprendiz é um empregado especial regularmente matriculado em um programa de aprendizagem no qual lhe é proporcionada formação técnico-profissional metódica, devendo executar as tarefas respectivas necessárias a essa formação com zelo e eficiência.

Contudo, o aprendiz não deve ser contratado para trabalhar, mas para aprender. Por conseguinte, não pode ser inserido no sistema produtivo da empresa com o intuito de aproveitamento do seu trabalho ou para exigir produção ou produtividade, pois o único objetivo da aprendizagem é a formação técnico-profissional metódica. Nessa linha é que se sustenta o fato de não ser necessário que

o aprendiz seja inscrito somente em cursos que atendam aos ofícios específicos desenvolvidos pelas empresas, pois o objetivo da aprendizagem é essencialmente social.

Nesse sentido, Amazarray *et al.* (2009, p. 329-338) abordam o cunho social do contrato de aprendizagem, afirmando que a valorização social da aprendizagem contribui para firmar a identidade do trabalhador, contribuindo para a sua formação profissional e para o seu desenvolvimento social.

A aprendizagem é uma “via de mão dupla”: ao tempo em que incentiva e capacita adolescentes e jovens para o mercado de trabalho, tem o condão de proporcionar aos empreendedores a formação de mão de obra qualificada que, certamente, se efetivada, renderá ótimos frutos ao empreendimento.

O artigo 428 da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943) conceitua o contrato de aprendizagem, define a sua formalidade, estabelece o prazo, estabelece a faixa etária do trabalhador aprendiz, bem como determina a metodologia a ser aplicada na aprendizagem. Ademais, delimita o ambiente no qual deve se desenvolver o seu trabalho, como também afirma que o aprendiz deve executar suas tarefas com zelo e diligência.

Portanto, o contrato de aprendizagem é um contrato especial, formal (escrito), por prazo determinado, que abrange adolescentes e jovens entre 14 (catorze) e 24 (vinte e quatro) anos (sem limite de idade para pessoas com deficiência), e cujo programa de aprendizagem exige formação técnico-profissional de caráter metódico, ou seja, caracterizada “por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho”, que não comprometam o desenvolvimento físico, mental e moral do aprendiz, sendo defeso o trabalho noturno²², perigoso e insalubre²³.

²² Art. 404 – Ao menor de 18 (dezoito) anos é vedado o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) e as 5 (cinco) horas. Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943).

²³ Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.

Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola. Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943).

O artigo 429 da CLT (Brasil, 1943) obriga os estabelecimentos de qualquer natureza a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem um número de aprendizes equivalente a 5% (cinco por cento) no mínimo e 15% (quinze por cento) no máximo dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, e cujas funções demandem formação profissional.

Regula igualmente o assunto o Decreto nº 9.579/2018 (Brasil, 2018), preconizando, dentre outras determinações, que para “a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho”, excluindo-se aquelas “que demandem, [...], habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança”.

Especificando ainda mais a matéria, a Instrução Normativa SIT/MTE nº 146, de 25 de julho de 2018 (Brasil, 2018), reza, em seu art. 2º, § 1º, que “ficam obrigados a contratar aprendizes os estabelecimentos que tenham pelo menos sete empregados contratados nas funções que demandam formação profissional”.

Por fim, o contrato de aprendizagem deve ser anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e é exigido que o aprendiz, quando não tiver concluído o ensino fundamental, seja matriculado e frequente a escola, além de ser inscrito em programa de aprendizagem, em instituição qualificada em formação técnico-profissional metódica.

3.1 APRENDIZAGEM NAS ATIVIDADES PORTUÁRIAS: DIVERGÊNCIAS E PROPOSTAS

Embora não haja trabalhos acadêmicos que tratem sobre a inserção de aprendizes no trabalho portuário, existem normativas do atual Ministério do Trabalho e Previdência e do Ministério Público do Trabalho, que embora não sejam fontes do Direito, recomendam a não introdução da aprendizagem nos portos, devido a três características do trabalho portuário: a) a reserva de mercado de trabalho, ínsita na Lei dos Portos (Brasil, 2013); b) a formação profissional do trabalhador portuário; e c) os riscos em saúde e segurança do trabalho que a atividade portuária impõe.

Eis a análise e os contrapontos sobre cada um dos aspectos, respectivamente:

a) A Lei nº 12.815/2013, art. 40, § 2º, (Brasil, 2013) estabelece uma verdadeira reserva de mercado de trabalho ao determinar que a contratação do trabalhador portuário pelas empresas que operam nos portos organizados²⁴, com vínculo empregatício, a prazo indeterminado, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943), seja feita dentre os trabalhadores portuários avulsos, registrados no OGMO, proibindo, inclusive a contratação de trabalhadores temporários regidos pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 (Brasil, 1974).

Infere-se, todavia, que a temática acima descrita se refere à contratação com vínculo empregatício a prazo indeterminado, não sendo defeso a contratação de aprendizes, nos moldes preconizados pela CLT (Brasil, 1943), por ter esse tipo de contratação de caráter especial. Vale ressaltar que o ordenamento jurídico brasileiro não comporta o “veto implícito”. Assim, como a Lei não proíbe a aprendizagem no setor (como é a proibição da contratação dos trabalhadores temporários no trabalho portuário), não cabe ao intérprete da lei proibir.

Ademais, qualquer interpretação deve se pautar na proteção social às crianças, aos adolescentes e aos jovens, conforme preceitua a Carta Magna (Brasil, 1988);

b) A formação profissional do trabalhador portuário, a cargo do OGMO, está prevista na Lei dos Portos, art. 32, inciso II, alínea “a” (Brasil, 2013).

Diante dessa premissa, idêntica à inserida na Lei nº 8.630/93 (Brasil, 1993), revogada, o então Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), através da Nota Técnica nº 35/VLRA/CNITPA/SIT/2007 (Brasil, 2007), entendeu que aos trabalhadores portuários se exige formação completa e definitiva, portanto, não metódica, afastando a possibilidade de se inserir aprendizes na área portuária. Veja-se o que diz a citada nota:

[...] Vê-se, pois, que tal atividade não se presta à formação técnico-profissional metódica, já que aos trabalhadores portuários, se exige formação completa e definitiva, visando atender às necessidades específicas dos estabelecimentos que realizam suas atividades que envolvem, sobretudo, serviços penosos ou em alguns casos em ambientes insalubres ou perigosos, tais como em navios mercantes e instalações portuárias nos quais os métodos de processamento ou movimentação de cargas estão sempre sendo modificados, requerendo e exigindo uma qualificação técnica sempre

²⁴ Porto Organizado: bem público construído e aparelhado para atender a necessidades de navegação, de movimentação de passageiros ou de movimentação e armazenagem de mercadorias, e cujo tráfego e operações portuárias estejam sob jurisdição de autoridade portuária. Artigo 2º, I, da Lei nº 12.815/2013 (Brasil, 2013).

atualizada e não metódica, mas sim de acordo com a lei e o perfil do estabelecimento que movimentam as mercadorias nos portos públicos. [...] Aliás, a esse respeito, o próprio Decreto, que regulamenta a aprendizagem, no seu parágrafo 1º do art.10, admite a exclusão de funções que, para o seu exercício, demandem habilitação profissional a nível técnico. É exatamente o que se exige daqueles que desejam ser trabalhadores portuários definidos como tais na forma da Lei 8.630/93 [...].

Seguindo o mesmo raciocínio, o Ministério Público do Trabalho (MPT), mediante sua Câmara de Coordenação e Revisão, Processo PGT/CCR/9523/2012 (Brasil, 2012), decidiu:

Ou seja, as atividades portuárias elencadas no art. 26 da Lei nº 8.630/93, efetivamente só podem ser realizadas por trabalhadores portuários avulsos ou com vínculo empregatício a prazo indeterminado, excluindo-se o contrato de trabalho por prazo determinado, que é o caso da aprendizagem. Além disso, a habilitação profissional exigida pela atividade portuária, como bem destacado na Nota Técnica nº 35/2007 do MTE (fls. 48/52), não se inclui entre as atividades que demandam formação metódica de aprendizagem.

De início, verifica-se que há um equívoco quando os órgãos acima citados afirmam que as funções exercidas pelos trabalhadores portuários demandam formação técnica. Ora, os cursos de educação profissional técnica de nível médio são aqueles constantes do Catálogo Nacional de Cursos Técnicos, instituído pela Portaria MEC nº 870, de 16 de julho de 2008 (Brasil, 2008), com base no Parecer CNE/CEB nº 11, de 12 de junho de 2008 (Brasil, 2008), e na Resolução CNE/CEB nº 3, de 9 de julho de 2008 (Brasil, 2008), onde não constam as funções descritas na Lei dos Portos (Brasil, 2013).

Informa-se que a **qualificação profissional** exigida para a habilitação do trabalhador portuário, conforme se acha descrita na Lei 12.815/2013 (Brasil, 2013), não se confunde com a **habilitação profissional técnica de nível médio**. Os dois institutos são assim definidos pela Resolução nº 3, de 21 de novembro de 2018 (Brasil, 2018), que “Atualiza as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Ensino Médio (DCNEM)”, (art. 6º, parágrafo único, alíneas “d” e “e”):

- d) qualificação profissional: é o processo ou resultado de formação e desenvolvimento de competências de um determinado perfil profissional, definido no mercado de trabalho;
- e) habilitação profissional técnica de nível médio: é a qualificação profissional formalmente reconhecida por meio de diploma de conclusão de curso técnico, o qual, quando registrado, tem validade nacional;

Corroborando o entendimento de que as funções desenvolvidas pelos trabalhadores portuários não estão dentre àquelas determinadas pelas DCNEM, a Lei dos Portos, art. 41, § 1º (Brasil, 2013), determina que a prévia habilitação profissional do trabalhador deve ser realizada em entidade indicada livremente pelo OGMO.

O MTE e o MPT, em suas avaliações sobre a inserção de aprendizes no setor portuário, também não atentaram para a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) (Brasil, 2002), criada pela Comissão Nacional de Classificação (CONCLA)²⁵, atualmente aprovada pela Portaria nº 397, de 9 de outubro de 2002 (Brasil, 2002), que insere a categoria dos trabalhadores portuários no rol daquelas que demandam formação técnico-profissional metódica.

Devido à confiabilidade dos estudos realizados para classificar as profissões, a Lei nº 9.579/2018 (Brasil, 2018), como dito alhures, exige o uso da CBO (Brasil, 2002) para fins de cálculo do número de aprendizes a serem admitidos por parte das empresas

Este é, inclusive, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA – AÇÃO CIVIL PÚBLICA – OBRIGAÇÃO DE FAZER – CONTRATO DE APRENDIZAGEM – BASE DE CÁLCULO – CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES (CBO) 1. A contratação de aprendizes decorre de imposição legal, nos termos dos artigos 429 da CLT e 9º do Decreto nº 5.598/2005. 2. Cinge-se a controvérsia em definir quais funções demandam formação profissional, servindo para base de cálculo da quota de aprendizes necessários na empresa. 3. O § 2º do artigo 10 do Decreto 5.598 estabelece que devem ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de proibidas para menores de 18 (dezoito) anos, devendo ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo MTE. 4. **O Tribunal Regional decidiu a controvérsia em harmonia com o entendimento desta Corte Superior, no sentido de que devem ser incluídos no cálculo da quota de aprendizes os empregados listados na Classificação Brasileira de Ocupações.** (RR – 705-13.2012.5.03.0149, Relator Desembargador Convocado: João Pedro Silvestrin, Data de Julgamento: 25/06/2014, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2014). (Grifo nosso).

Neste contexto, compulsando a Classificação Brasileira de Ocupações (Brasil, 2002), verifica-se que o trabalhador portuário está inserido dentre as profissões que

²⁵ Organismo responsável pelas classificações estatísticas do Brasil, para temas selecionados, usadas no sistema estatístico e nos cadastros administrativos do país e as classificações internacionais a elas associadas.

demandam formação técnico-profissional metódica, e, portanto, deve compor a cota legal de aprendizes.

Para as CBO (Brasil, 2002) nº 7832: Trabalhadores de cargas e descargas de mercadorias, que inclui o Estivador (7832-20) - Bagrinho (estiva), Cacimbeiro (estivador) – o Bloqueiro (7832-30) - trabalhador portuário - e o Trabalhador Portuário de Capatazia (7832-35) - Encarregado de serviço de capatazia, Encarregado de serviços de cais (capatazia), não se exige qualquer escolaridade (exceto a 4ª série para bloqueiro e trabalhador portuário de capatazia), tampouco requer cursos de qualificação (exceto para a capatazia). Tais ocupações demandam formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelos estabelecimentos.

Demandam, igualmente, formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes, segundo a CBO (Brasil, 2002), as seguintes ocupações: Conferente de carga e descarga - Conferente Portuário (4142-15), Vigia Portuário (5173-25), Guarda Portuário (5173-35) e Operador de empilhadeira (7822-20).

Por fim, de acordo com o Manual da Aprendizagem Profissional (SINAIT, 2019, p. 17), a escolaridade (nível técnico ou superior de educação), que define as funções que devem ser excluídas do cálculo da cota de aprendizes, deve seguir àquela estabelecida na CBO (Brasil, 2002).

Verifica-se, por sua vez, que, mesmo havendo diversas funções portuárias, a Lei dos Portos (Brasil, 2013) prevê a multifuncionalidade do trabalhador, ou seja, que ele seja habilitado para exercer mais de uma ou todas as modalidades ali descritas. Neste ponto, o aprendiz também pode ser treinado, visto que a multifuncionalidade pretendida pela Lei se coaduna com a formação na especificidade “Arco Ocupacional”²⁶, proporcionando ao jovem uma formação continuada, metodicamente planejada, e de complexidade progressiva;

c) As atividades laborais desenvolvidas na área portuária são de grande complexidade e de importante risco à higidez física e mental do trabalhador, pois o setor se apresenta como um ambiente insalubre e perigoso, sendo defesa a

²⁶ Arco ocupacional “é entendido como um conjunto de ocupações relacionadas, dotadas de base técnica comum, que podem abranger as esferas da produção, da circulação de bens e da prestação de serviços, garantindo uma formação mais ampla e aumentando as possibilidades de inserção ocupacional do trabalhador”. (SINAIT, 2019, p. 24).

participação laboral de menores de 18 anos naquelas atividades, que são realizadas, inclusive, à noite.

No entanto, a despeito de ser proibido ao menor de 18 anos qualquer trabalho noturno, insalubre e perigoso, a aprendizagem pode ser exercida por jovens adultos, até os 24 anos, sem limite de idade para pessoas com deficiência (PCD). Alternativamente, para os adolescentes entre 14 e 17 anos, a execução das atividades pode ser desenvolvida “nas instalações da própria entidade encarregada da formação técnico-profissional, em ambiente protegido” ou, ainda, em entidade concedente da experiência prática do aprendiz, por meio de Termo de Compromisso firmado junto à Auditoria Fiscal do Trabalho. É o que orienta o Manual da Aprendizagem Profissional (SINAIT, 2019, p. 14).

Portanto, não devem ser excluídas da base de cálculo determinada pela CBO as funções que sejam incompatíveis com o desenvolvimento físico, moral, e psicológico do aprendiz, nem as que sejam insalubres ou perigosas ou que requeiram licença ou autorização vedada para pessoa com idade inferior a dezoito anos, de acordo com o Decreto nº 9.579/2018, art. 52, § 2º (Brasil, 2018).

Dessa forma, ainda que haja setores inacessíveis a menores na empresa, tal fato não exclui as atividades ali desempenhadas da base de cálculo de aprendizes. Necessário se faz distinguir as funções existentes no empregador e que demandam formação, sejam elas proibidas ou não para menores de 18 anos, e as funções a serem ocupadas pelos aprendizes contratados.

Com base no Manual da Auditoria da Aprendizagem Profissional (BRASIL, 2018, p. 48), a regra para a prática da aprendizagem é que seja desenvolvida na empresa contratante do aprendiz. Nesse cenário, tanto a entidade formadora quanto o estabelecimento que oferece a vaga ao aprendiz, são responsáveis por acompanhar o seu desenvolvimento.

À margem desta regra, a aprendizagem também pode ser realizada na entidade formadora ou em entidade concedente da parte prática, caso todos os seus locais de trabalho, e todas as suas atividades forem inadequadas para o trabalho de aprendizes. Segundo o Manual da Auditoria da Aprendizagem Profissional (BRASIL, 2018, p. 48), este modelo alternativo de aprendizagem estabelece uma relação quadrangular na aprendizagem, acrescentando à relação a entidade concedente da

parte prática, diferenciando-se, na essência, do modelo tradicional de aprendizagem, que é triangular, pois neste há apenas as figuras do empregador, aprendiz e entidade formadora. Tal prática está positivada no art. 65 do Decreto nº 9.579/2018 (Brasil, 2018) que prevê que as “aulas práticas poderão ocorrer na própria entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica ou no estabelecimento contratante ou concedente da experiência prática do aprendiz”. No mesmo sentido, preconiza a CLT (Brasil, 1943), no seu artigo 430.

Ressalte-se que a parte prática da aprendizagem desenvolvida na entidade formadora ou em entidades concedentes da parte prática não reclama maiores formalidades. Basta que esteja previsto no contrato de aprendizagem, cujo programa deve ser aprovado pelo Ministério da Economia, através da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho.

Tem-se também que as funções práticas desenvolvidas na entidade formadora ou em entidades concedentes da parte prática podem ser diversas daquelas existentes no estabelecimento contratante. Lembrando que a contratação de entidades concedentes da experiência prática por parte do estabelecimento contratante só é possível se este possuir atividades ou locais de trabalho que justifiquem a prática em local diverso da empresa. É o que se infere do disposto no Manual da Auditoria da Aprendizagem Profissional (BRASIL, 2018, p. 99).

Importante destacar que a parte prática do contrato de aprendizagem deve, necessariamente, coadunar-se com as atividades teóricas, para alcançar o objetivo de formação e desenvolvimento profissional do aprendiz.

A regulamentação da forma alternativa de cumprimento da cota foi realizada por meio da Portaria nº 693/2017 do então Ministério do Trabalho, publicada em 24 de maio de 2017 (Brasil, 2017), definindo os estabelecimentos que podem requerer o cumprimento da cota de aprendizagem em entidade concedente da experiência prática:

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 XII – Empresas cujas atividades desenvolvidas preponderantemente estejam previstas na lista TIP (Decreto 6.481/2008). (Grifo nosso).

Ainda, de forma alternativa, visando não expor o aprendiz aos riscos que a atividade portuária oferece, pode ser utilizada a aprendizagem à distância. O art. 14 da Portaria MTE nº 723/2012 (Brasil, 2012) autoriza a utilização de metodologia de educação à distância para a aprendizagem e sua inserção no CNAP, restringindo-a a cursos e programas em locais onde “I – o número de aprendizes não justifique a formação de uma turma presencial; II – a sua implantação imediata não seja possível em razão de inexistência de estrutura educacional adequada para a aprendizagem”.

Acerca do assunto, Garcia (2018, p. 278) acrescenta que o art. 431 da CLT (Brasil, 1943) permite a contratação do aprendiz diretamente por entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, bem como por entidades de prática desportiva, hipóteses que não geram vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços, mas com aquelas entidades.

Conquanto, deve-se levar em consideração que o propósito da aprendizagem é assegurar maior abrangência das perspectivas de qualificação e de ingresso de jovens no mercado de trabalho, com fundamento no dever social de lhe assegurar qualificação e profissionalização previstas no art. 227 da Constituição Federal (Brasil, 1988):

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. (Grifo nosso).

Vê-se, portanto, que o ordenamento jurídico pátrio aponta para a legalidade da contratação de aprendizes nas atividades portuárias, não havendo óbice para que o setor possibilite a qualificação e a profissionalização de jovens que pretendam ingressar no mercado de trabalho, a despeito de toda controvérsia que o tema traz.

4 CONCLUSÕES

A partir de um aspecto histórico, conceitual e legal, analisa-se o quanto são importantes para a sociedade o trabalho portuário, o instituto da aprendizagem e a possibilidade da inserção de jovens aprendizes nas atividades nos portos.

Devido à reserva legal de mão de obra criada pela Lei dos Portos (Brasil, 2013), além da necessidade de formação e treinamento específico para o desempenho do trabalho portuário e ao grande risco à integridade física e mental que a atividade apresenta, existem posicionamentos normatizados (Auditoria Fiscal do Trabalho e Ministério Público do Trabalho) contrários à inserção de jovens aprendizes na atividade portuária.

No entanto, sob qualquer ângulo que se queira analisar, é possível, legal e socialmente recomendada a aplicação do contrato de aprendizagem nos portos brasileiros. A pretensa reserva de mercado não pode mitigar o mandamento constitucional da proteção ao menor, ao jovem e à pessoa com deficiência. Por seu turno, mesmo em se tratando de um trabalho perigoso, insalubre e penoso, o jovem aprendiz, entre 18 e 24 anos (sem limite de idade para a pessoa com deficiência) pode realizá-lo, e, ainda que o ambiente não seja propício, as atividades práticas podem ser realizadas na própria entidade formadora ou em entidade concedente da experiência prática do aprendiz. Outra possibilidade, visando não expor o aprendiz aos riscos que a atividade portuária oferece, seria a aprendizagem à distância e a aprendizagem em ambiente simulado. Ademais, de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (Brasil, 2002), o trabalho portuário demanda formação técnico-profissional metódica. Assim, os pretensos obstáculos para a aplicação da aprendizagem na área portuária não se sustentam legalmente.

Por fim, a despeito de toda a especificidade, o trabalho portuário – atividade de grande relevância para o desenvolvimento do Brasil – não pode prescindir do instituto da aprendizagem, pois esta visa a inserção de jovens no mercado de trabalho e a formação de uma mão de obra especializada que em muito contribuirá para a otimização das operações portuárias, com consequências positivas para as

empresas, para a renda, para o emprego, para o Estado, enfim, para a sociedade como um todo.

REFERÊNCIAS

AMAZARRAY, Mayte Raya *et al.* Aprendiz versus trabalhador: adolescentes em processo de aprendizagem. **Psic.: Teor. e Pesq.** [online], Brasília (DF), v. 25, n. 3, p. 329-338, 2009. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ptp/a/LmqtNqrc79NZ3sRNTGSZLYN/?lang=pt>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 16 jun. 2021.

BRASIL. Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018. **Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz, e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, o Fundo Nacional para a Criança e o Adolescente e os programas federais da criança e do adolescente, e dá outras providências**. Brasília, DF, nov. 2018. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9579.htm>. Acesso em: 10 maio 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF, maio 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 10 jun. 2021.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências**. Brasília, DF, jan. 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em: 11 set. 2021.

BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. **Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências**. Brasília, DF, jul. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm>. Acesso em: 11 set. 2021.

BRASIL. Lei nº 8.630, de 25 de fevereiro de 1993. **Dispõe sobre o regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias e dá outras providências. (LEI DOS PORTOS)**. Brasília, DF, fev. 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8630.htm>. Acesso em: 11 set. 2021.

BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. **Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452,**

de 1o de maio de 1943. Brasília, DF, dez. 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm>. Acesso em: 11 set. 2021.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. **Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências.** Brasília, DF, set. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 11 set. 2021.

BRASIL. Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2013. **Dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários, e dá outras providências.** Brasília, DF, jun. 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12815.htm>. Acesso em: 14 jun. 2021.

BRASIL. Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013. **Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude - SINAJUVE.** Brasília, DF, ago. 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12852.htm>. Acesso em: 11 set. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 723, de 23 de abril de 2012. **Cria o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional – CNAP.** Brasília, DF, abr. 2012. Disponível em: <<https://www.gov.br/produtividade-e-comercio-exterior/pt-br/assuntos/aprendizagem-profissional/arquivos/portaria-mte-723-2012-com-alteracoes.pdf>>. Acesso em: 07 abr. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 693, de 23 de maio de 2017. **Dispõe sobre a formação de aprendizes em entidade concedente da experiência prática do aprendiz, nos termos do art. 23-A do Decreto 5.598/2005, (alterado pelo Decreto 8.740, de 04 de maio de 2016) e dá outras providências.** Brasília, DF, maio 2017. Disponível em: <<https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=343917>>. Acesso em: 30 mar. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Instrução Normativa SIT/MTE nº 146, de 25 de julho de 2018. **Dispõe sobre a fiscalização do cumprimento das normas relativas à aprendizagem profissional.** Brasília, DF, jul. 2018. Disponível em: <https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/34730621/do1-2018-07-31-instrucao-normativa-n-146-de-25-de-julho-de-2018-34730599>. Acesso em: 25 maio 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Instrução Normativa SIT nº 97, de 30 de julho de 2012. **Dispõe sobre a fiscalização das condições de trabalho no âmbito dos programas de aprendizagem.** Brasília, DF, jul. 2012. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/instrucao-normativa-97-2012.htm>>. Acesso em: 11 set. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Nota Técnica nº 35/VLRA/CENITPA/SIT, de 26 de janeiro de 2007. **Aprendizagem no Trabalho Portuário.** Brasília, DF, jan.2007.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 397, de 9 de outubro de 2002. **Aprova a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO/2002, para uso em todo território nacional e autoriza a sua publicação.** Brasília, DF, out. 2002. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=0B39D1C37DB8698344DE88D500EF8E3B.proposicoesWeb2?codteor=382544&filename=LegislacaoCitada+-INC+8189/2006>. Acesso em: 11 set. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. Parecer CNE/CEB nº 11, de 7 de julho de 2008. **Proposta de instituição do Catálogo Nacional de Cursos Técnicos de Nível Médio.** Brasília, DF, jul. 2008. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/pceb011_08.pdf>. Acesso em: 11 set. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. Portaria MEC nº 870, de 16 de julho de 2008. **Aprova o Catálogo Nacional de Cursos Técnicos de Nível Médio, elaborado pela Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica do Ministério da Educação.** Brasília, DF, jul. 2008. Disponível em: <<https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=13&data=18/07/2008>>. Acesso em: 11 set. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. Resolução CNE/CEB nº 3, de 9 de julho de 2008. **Dispõe sobre a instituição e implantação do Catálogo Nacional de Cursos Técnicos de Nível Médio.** Brasília, DF, jul. 2008. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/media/seb-1/pdf/leis/resolucoes_cne/rceb003_08.pdf>. Acesso em: 11 set. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. Resolução nº 3, de 21 de novembro de 2018. **Atualiza as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Ensino Médio.** Brasília, DF, nov. 2018. Disponível em: <https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/51281622>. Acesso em: 02 jun. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual do trabalho portuário e ementário.** Brasília: MTE, 2001.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Auditoria da aprendizagem profissional**. Brasília: SIT-ENIT, 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Classificação Brasileira de Ocupações: **CBO**. Brasília, DF, 2002. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/ResultadoFamiliaDescricao.jsf>>. Acesso em: 04 abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Pleno). Acórdão Processo nº 0000636-89.2018.5.08.0000. Norma coletiva prevendo a intermediação da mão de obra pelo sindicato. Recorrente: Ministério Público da União. Recorrido: Sindicato dos Estivadores e Trabalhadores em Estiva de Minérios do Estado do Pará e Norte Operações de Terminais Ltda. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado, 18 de maio de 2021. **Diário Oficial da Justiça da União**, Brasília, DF, maio 2021, p. 65.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Decisão. Processo nº 2352120125120055. Recurso de Revista – Ação Civil Pública – Obrigação de Fazer – Contrato de Aprendizagem – Base de Cálculo – Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Ministério Público do Trabalho da 12ª Região versus SETEP Construções S.A. Relator: Min. Emmanoel Pereira. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, mar. 2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/435837302/recurso-de-revista-rr-2352120125120055/inteiro-teor-435837321>>. Acesso em: 19 abr. 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Ementa. Processo nº PGT/CCR/9523/2012. Aprendizagem. Cota legal. Terminal Portuário. Ausência de prova de cumprimento da cota legal nas atividades que não se enquadram na definição de Trabalho Portuário. Relator: Heloisa Maria Moraes Rego Pires. Brasília, DF, ago. 2012.

CAIRO JR., José. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. Salvador: Ed. Jus Podivm, 2018. 1.424 p.

CARVALHO, Francisco Edivar. **O trabalho portuário a partir do novo marco regulatório**. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/25182/trabalho-portuario-a-partir-do-novo-marco-regulatorio-instituido-pela-lei-n-12-815-13>>. Acesso em: 30 mar. 2021.

COSTA, Eder Dion de Paula. **Trabalho portuário e modernização dos portos: empobrecimento e riqueza no mesmo contexto**. Jundiaí: Paco Editorial, 2015. 332 p.

FERNANDES, Cláudio Roberto; PENTEADO, Fernanda Camargo. Os sindicatos e o regime ditatorial no Brasil. **Revista Jus Navigandi**, Teresina (PI), v. 17, n. 3169, p. 5, mar. 2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/21220/os-sindicatos-e-o-regime-ditatorial-no-brasil>>. Acesso em: 4 abr. 2021

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. 1.470 p.

MACIEL, Regina Heloisa *et al.* Análise do trabalho portuário. **Rev. Psicol. Organ. Trab.** jul./set. Fortaleza (CE), v. 15, 2015. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v15n3/v15n3a08.pdf>> Acesso em: 25 abr. 2021.

SINAIT. Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho. **Manual da Aprendizagem Profissional: O que é preciso saber para contratar o aprendiz.** 1ª ed. Brasília: SINAIT, 2019. 65 p.

ASPECTS OF PORT WORK IN BRAZIL: THE HIRING OF APPRENTICES IN THE PORT AREA

ABSTRACT

Work developed with the scope of knowing the history, legislation and dynamics of port work, aiming, at first, to conceptualize it to then demonstrate that the model of hiring personnel in the special mode of learning in port operations it's lawful and workable. The matter is controversial, since the federal labor inspection bodies and part of the doctrine understand that, as activities in ports are subject to risks to the health and safety of workers and because there is a legal reserve of labor for the sector, there is no possibility of inserting apprentices in the sector. To counteract this understanding and conclude that the hiring of apprentices at work in ports is legal, updated bibliography, public manuals and current legislation are used, in addition to scientific articles. It is inferred that the discussion is fruitful to demonstrate the importance of port work, in addition to contributing to the deepening of the theme and to feasible actions of the subject studied regarding the insertion of young people in the labor market, contributing to their professionalization and qualification. Explanatory research with theoretical foundation was used as a methodology, obtaining a qualitative result, based on concepts and ideas.

Keywords: Port work. Learning in Port Work. Legality.