

Data 25 de setembro de 2014.

De: **AD VERITAS – ADVOCACIA**

Vera Lúcia Fritsch Feijó e Wanderley Marcelino

Para: SINDINOTARS.

DA APRENDIZAGEM. NÚMERO DE QUOTISTAS – INTELIGÊNCIA - DO ARTIGO 429 DA CLT.
--

Em primeiro lugar convém remeter à regra básica, da CLT, relativamente ao tema da aprendizagem. De fato a Lei nº 11.180, de 23.09.05, ao tratar de outras medidas governamentais, alterou os artigos 428 e 433 da CLT, relativamente ao contrato de aprendizagem. A nova redação dada ao artigo 428 fixou as idades mínima e máxima para celebração de contrato de aprendizagem. Anteriormente a celebração desse contrato era permitida **“ao maior de quatorze e menor de dezoito anos”**, ao passo que a nova redação permite: **“ao maior de quatorze e menor de vinte e quatro anos”**. O “caput” do artigo 433 sofreu alteração para adaptar-se a esse novo limite de idade, para dizer que o contrato se extinguirá no seu termo ou quando o aprendiz completar **“vinte e quatro anos”**.

O artigo 429 da CLT, na redação dada pela Lei nº 10.097/00, por sua vez, é claro ao estabelecer que o número de quotistas tem como base de cálculo **‘as funções que demandem formação profissional’**.

Em que pese o aludido dispositivo, tem-se informação que alguns auditores fiscais da Superintendência Regional do Trabalho – embora isso não pareça ser a regra - estariam notificando as empresas para o cumprimento do disposto no artigo 429 da CLT, relativamente ao número de quotistas de aprendizes, estabelecendo como base de incidência do percentual todos os empregados do estabelecimento, excluindo aquelas funções que exijam habilitação profissional de nível técnico ou superior. Nessa concepção, equivocada, tem-se que todas as funções **demandam formação profissional**.

Do ponto-de-vista eminentemente jurídico, tal interpretação não procede. Ao contrário, constitui a contrafação da ordem jurídica, na medida em que nega vigência a textos expressos de lei.

Ainda que criticável pontualmente relativamente à utilização da CBO para essa definição, importa enfatizar que a Secretaria de Inspeção do Trabalho, do

Ministério do Trabalho e Emprego, através da **INSTRUÇÃO NORMATIVA SIT Nº 75, DE 8 DE MAIO DE 2009**, embora não tenha se proposto a uma definição do tema, enumerou, no artigo 2º, as funções que não compõem a base de cálculo da alíquota, *in verbis*:

“§ 2º O cálculo do número de aprendizes a serem contratados terá por base o total de trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de 18 (dezoito) anos, excluindo-se:

I - as funções que, em virtude de lei, exijam formação profissional de nível técnico ou superior;

II - as funções caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II do art. 62 e § 2º do art. 224, ambos da CLT;

III - os trabalhadores contratados sob o regime de trabalho temporário instituído pelo Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1973; e

IV - os aprendizes já contratados”.

Portanto, na conjugação do artigo 429 da CLT com o disposto no artigo 2º da Instrução Normativa, não integram a base de cálculo para aplicação das alíquotas legais: **(a)** as funções que não demandem formação profissional; **(b)** as funções que, em virtude de lei, exijam formação profissional de nível técnico; **(c)** as funções de nível superior, **(d)** as funções caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança (CLT, artigo 62, II e § 2º do art. 224); **(e)** os contratados sob regime de trabalho temporário, e **(f)** os aprendizes já contratados.

Vale sublinhar que os serviços notariais e de registro possuem pessoal altamente treinado para as atividades específicas de registros públicos, exercendo, alguns deles, funções de confiança, como os escreventes designados substitutos do titular, na forma do artigo 20 da Lei 8.935/94. Esse pessoal também não compõe a base de cálculo para se obter o número de aprendizes a serem contratados.

Portanto, excluídas essas funções, a quantidade de aprendizes terá por base as **funções que demandem formação profissional**, dentre o universo de empregados da empresa. Importa buscar, então, a caracterização das funções que demandam formação profissional. Qual seu sentido teleológico.

Ora, de acordo com a hermenêutica jurídica, 'não se presumem, na lei ou nas normas em geral, palavras inúteis'. Quer dizer, "deve-se compreender as palavras como tendo alguma eficácia".

O verdadeiro sentido da norma conduz à conclusão, inatacável, de que o número de quotistas deverá tomar por base as **funções que demandem formação profissional**, e não todos os empregados da empresa.

Interpretar diferentemente, a exemplo do que se está atribuindo à fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, como se todos os empregados demandassem formação profissional, torna inócuo o disposto na legislação de regência, na medida em que tal interpretação ofende a regra legal em vigor.

No caso, então, dos Serviços de Registro e Notariais verifica-se, pela leitura do artigo 429 da CLT, que tais serventias também são alcançadas pela norma. O que precisa ser examinado, de forma criteriosa, é se as funções exercidas pelos empregados da serventia '**demandam formação profissional**'. Nesse caso, recomenda-se que se consulte o SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, para se obter alguma orientação quanto às funções nos serviços registrais e notariais que demandam formação profissional.

A aprendizagem constitui obrigação dos estabelecimentos de qualquer natureza, como deflui do artigo 429 da CLT: "**Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.**"

De acordo com o dispositivo transcrito, a obrigação dos estabelecimentos consiste em **empregar e matricular** nos cursos de aprendizagem 5% no mínimo, e 15% no máximo, calculado com base no número de trabalhadores existentes no estabelecimento, **cujas funções demandem formação profissional**.

A grande indagação, no entanto, consiste na obtenção do sentido da locução 'demandem formação profissional'.

Qual o sentido de fato e de direito da expressão "Funções que demandem formação profissional"? O bom senso está a ditar que funções que demandem formação profissional são aquelas que exigem, para tanto, um período razoável de participação do empregado em programa de **qualificação profissional**, de regra, nos Serviços Nacionais de Aprendizagem, de maneira a assegurar ao

mesmo efetiva **formação técnico-profissional metódica**, que não se confunde com as atividades relacionadas com o **treinamento** para a função do profissional contratado, que se restringe a dias ou um ou dois meses, e que não se caracteriza como “**formação técnico-profissional metódica**”, esta caracterizada por “**atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva**”, na dicção do artigo 428 *caput* e § 4º, da CLT.

Invoca-se, nesse aspecto, os tão aclamados princípios da razoabilidade e da proporcionalidade para se obter uma definição do que seja “funções que demandem formação profissional”, para deixar enfatizado que **formação técnico-profissional metódica** transcende sobremaneira a **treinamento**, os quais têm caráter excludente, dada a natureza peculiar a cada uma dessas atividades.

Corresponde a isso que o **treinamento** por um período de dias ou de até dois ou três meses, para que o trabalhador possa exercer com relativa eficiência determinada função, constitui elemento relevante para descaracterizar aquela atividade objeto do treinamento como ‘**função que demande formação profissional**’. O treinamento, pela sua característica peculiar, não exige ‘formação técnico-profissional metódica”, na medida em que esta se caracteriza por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva.

Como dito, o **treinamento** não se confunde com a “**formação técnico-profissional metódica**” de que trata o artigo 428 e seu § 4º da CLT, na medida em que aquele se exaure com orientações pontuais em alguns dias ou no máximo um ou dois meses, ao passo que a formação técnico-profissional pressupõe a existência de metodologias e programas estruturados de **qualificação profissional** organizados e desenvolvidos por entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica. Essas entidades deverão contar com estrutura adequada para o bom desempenho das suas atividades e do pleno desenvolvimento dos programas de aprendizagem, teoria e prática.

Logo, não há confundir treinamento com **aprendizagem profissional**, porquanto um é excludente do outro.

A aprendizagem, *in casu*, que compreende ‘formação técnico-profissional metódica, caracterizada por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva’, na conjugação dos §§ 1º e 3º do artigo 428 da CLT, exige carga horária de aproximadamente **200 horas, podendo haver variação conforme a complexidade da área ou segmento**

empresarial envolvido. Daí por que a identificação das funções que demandam formação profissional exige no mínimo elevado nível de bom senso, associado aos princípios da lógica formal, abandonando-se as generalizações empíricas, como querem fazer crer alguns e o ranço ideológico, vícios esses tendentes a obliterar um raciocínio isento, racional e lógico.

Alguns auditores, nem todos, costumam invocar a CBO para aumentar sobremaneira a base de cálculo para se obter o número de aprendizes a serem contratados. É um raciocínio falho.

Ora, a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, instituída por portaria ministerial nº 397, de 9 de outubro de 2002, tem por finalidade a identificação das ocupações no mercado de trabalho, para fins classificatórios junto aos registros administrativos e domiciliares. Os efeitos de uniformização pretendida pela Classificação Brasileira de Ocupações são de ordem administrativa e não se estendem às relações de trabalho. Significa dizer que a CBO pode, sim, ser usada como um dos elementos informadores das funções que demandem formação profissional, como mero subsídio ou variável, porém em conjunto com outras ordens de critério.

O Ministério do Trabalho e Emprego não pode, irregularmente e na calada da noite, inserir em cada uma das ocupações ali organizadas, um elemento a ela estranho, ou seja, que dita ocupação, independente do seu grau de complexidade, demanda formação profissional, como se tal assertiva viesse a integrar a CBO. Essa inserção constitui a deturpação jurídica da Classificação Brasileira de Ocupações, que não tem por escopo alistar, arbitrária e aleatoriamente, dita ocupação como demandando formação profissional.

Essa inusitada alteração se deu de forma arbitrária e unilateral, totalmente diversa da forma como a CBO foi construída, a saber, envolvendo a formação de comitês de profissionais que atuavam diretamente no exercício das ocupações que compunham cada família ocupacional, coordenados por pesquisadores do SENAI, da UNICAMP, UFMG e FIPE/USP, a partir de metodologia absorvida em cooperação com instituição canadense.

Portanto, adotado critério analítico, isento e sem ranço ideológico, poder-se-á obter o número de aprendizes a que a serventia terá que contratar e, se for o caso, matriculá-los nos cursos do SENAC. Tomar, então, o número de empregados da serventia, cuja função demanda formação profissional, e com base nesse

número tomar a base de cálculo para os 5% (que é o percentual usado pela Superintendência Regional do Trabalho).

De qualquer modo, segundo orientação do Ministério do Trabalho e Emprego, em respostas à pergunta número 6 de seu Manual de Aprendizagem, só estão sujeitos à contratação de aprendizes os estabelecimentos (as serventias registradas e notariais) que tenham pelo menos sete (7) empregados.

Por fim, feita a investigação quanto à base de cálculo para se obter o número de aprendizes, sugere-se que se consulte o SENAC sobre as condições para se cumprir com a norma trabalhista, e se existe a viabilidade pragmática de o aprendiz ter a parte prática do curso no ambiente da serventia, já que isso é juridicamente previsto. De maneira que o aprendiz seja submetido às aulas teóricas, ministradas pelo SENAC, e aulas práticas, no ambiente de trabalho.

Vale acentuar, por fim, que as serventias contratantes não estão obrigadas a pagar qualquer valor ao Serviço Nacional de Aprendizagem, porquanto essa aprendizagem é gratuita. Deverão pagar, isso sim, uma remuneração ao aprendiz, com base no salário-mínimo, ou outro que entender oportuno e conveniente, e proporcional às horas de curso.

WANDERLEY MARCELINO
VERA LÚCIA FRITSCH FEIJÓ
ASSESSORIA JURÍDICA DO SINDINOTARS