

Cir012/2015 - CPRT

Brasília, 10 de fevereiro de 2015.

Ref.: Cota de Aprendiz na Construção.

Prezados Senhores,

Considerando que as empresas construtoras vêm sendo sistematicamente autuadas pela fiscalização do Ministério do Trabalho sob a justificativa de descumprimento da obrigatoriedade da contratação de aprendiz no percentual estabelecido em lei, a **Comissão de Política e Relações Trabalhistas CPRT/CBIC** emite a presente Nota Técnica com o objetivo de subsidiar as empresas que necessitam de medidas de defesa.

NOTA TÉCNICA

Para subsidiar eventuais ações administrativas e/ou judiciais das empresas quanto à base de cálculo da cota de aprendiz.

1 – AS DIFICULDADES ENCONTRADAS PELAS EMPRESAS NA CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES

O contrato de aprendizagem, conforme define o art. 428 da CLT, é um contrato de trabalho especial 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 e compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.

O art. 429 da CLT estabelece a obrigatoriedade de qualquer empresa 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**.

No entanto, o Ministério do Trabalho, no caso da construção civil, reiteradamente vem inserindo no cômputo da base de cálculo da cota de aprendizes a função de servente. A toda evidência, tal inserção carece de respaldo legal e traz sérios problemas às empresas, pois eleva consideravelmente a cota a ser cumprida. Como se não bastasse, a construção civil possui aspectos muito peculiares em razão de a atividade transcorrer em canteiros de obras, o que impede a contratação de menores de 18 anos, já que a atividade nos canteiros de obras é considerada de grau de risco elevado. Portanto, o emprego do aprendiz fica restrito, na maioria das vezes, às atividades administrativas da empresa.

Por outro lado, o maior de 18 anos, ao invés de ingressar no trabalho como aprendiz, no caso da construção civil prefere ser contratado como servente, pois a função, além de **não demandar formação profissional**, acaba sendo mais vantajosa economicamente que a contratação na condição de aprendiz.

A situação agrava-se ainda mais pelo fato de muitas obras serem realizadas onde não há instituição de ensino autorizada por lei para realizar a aprendizagem, sem esquecer de mencionar aquelas obras realizadas nas vias públicas. Para essas hipóteses, a fiscalização também exige a contratação de aprendizes. No entanto, as empresas ficam absolutamente impossibilitadas de cumprirem a exigência legal.

Portanto, como se vê, em razão de uma postura insensível e arbitrária do Ministério do Trabalho, que se recusa a observar as disposições legais, como veremos a seguir, a contratação de aprendizes na construção civil acabou se transformando em um problema de difícil solução para as empresas.

2 – AS DISPOSIÇÕES LEGAIS QUE REGEM A APRENDIZAGEM

O objetivo da aprendizagem é a **formação técnico-profissional metódica**, compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz, que deve executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação (CLT, art. 428, caput e Lei nº 10.097/2000). De acordo com o § 4º do mesmo artigo, a formação técnico-profissional caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

Note-se que o Decreto 5.598/2005, que regulamenta a contratação do aprendiz, estabelece, respeitando as disposições da CLT, que as atividades que demandam habilitação profissional de nível técnico ou superior não integram a base de cálculo para contratação de aprendiz.

Quanto à definição das funções para fins de formação técnico-profissional, o Decreto nº 5.598/2005, em seus arts. 6º e 7º, dispõe:

Art. 6º - Entendem-se por formação técnico-profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

*Parágrafo Único – A formação técnico-profissional metódica de que trata o caput deste artigo **realiza-se por programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob a orientação e responsabilidade de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica definidas** no art. 8º deste Decreto. (grifos nossos)*

Art. 7º - A formação técnico-profissional do aprendiz obedecerá aos seguintes princípios:

I - garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino fundamental;

II - horário especial para o exercício das atividades; e

III - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Conclui-se, portanto, que a **formação profissional** depende de ensino técnico-profissional metódico, com realização de tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente do trabalho. Assim, a finalidade da aprendizagem é propiciar **conhecimento teórico e prático** da profissão a ser desenvolvida.

3 – A CBO COMO INSTRUMENTO DE DEFINIÇÃO DE FUNÇÕES

O Decreto nº 5.598/2005 preceitua, em seu art. 10, que seja considerada, para a definição das funções que demandem formação profissional, a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Pelo Decreto, conforme já mencionado, são excluídas da cota de aprendizagem apenas as atividades que demandem habilitação profissional de nível técnico ou superior.

No entanto, a inclusão de algumas funções pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) no cômputo da cota carece de avaliação criteriosa, de modo a espelhar a realidade do mercado de trabalho brasileiro e a real função desempenhada.

Veja que o art. 429 da CLT diz que as empresas estão obrigadas a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem aprendizes **cuja função demandem formação profissional**.

Ora, é evidente que se faz necessário adotar uma metodologia de análise para fixação das funções integrantes da base de cálculo da cota legal. Ainda que a CBO disponha que a maior parte das atividades nela elencadas possui certo grau de complexidade, tal afirmação não é suficiente para que o Ministério do Trabalho exija a inserção. Tal exigência somente se justifica se a inserção estiver em consonância com as disposições da lei. Ou seja, ela somente se justifica se a função efetivamente demandar formação profissional.

No caso em questão embora a CBO especifique – equivocadamente – curso de formação profissional básica com até duzentas horas-aula para os ajudantes de obras civis (servente de pedreiro e assemelhados), na realidade **INEXISTE ESCOLA DE FORMAÇÃO DE SERVENTE**, vigia, faxineira e auxiliares de serviços gerais. E a razão para não existir escola de formação desses trabalhadores é muito simples: os serviços por eles prestados podem ser realizados por trabalhadores sem qualificação específica, pois não demandam formação profissional. Portanto, é óbvio que essas funções não podem integrar a base de cálculo para fixação da cota de aprendizes. O Manual do SESI que descreve as funções desenvolvidas pelo servente/ajudante demonstra claramente que esse trabalhador apenas desenvolve serviços auxiliares. Portanto, a CBO, para efeito de identificação das funções que demandem formação profissional, deve ser entendida como classificação meramente indicativa, pois nem todas as profissões nela inseridas podem resultar em cumprimento de obrigação não prevista em lei.

Por oportuno, transcrevemos a seguir decisão proferida na Reclamação Trabalhista nº 01662-54.2012.5.10.0008, originária de Brasília – DF, que trata exatamente da necessidade de se observar a CBO na definição das funções que demandem formação profissional:

*“O aludido decreto, que não poderá disciplinar além do que diz o artigo 429 da CLT, **está, na realidade, inovando, para legitimar a CBO como elemento caracterizador das funções que demandam formação profissional, sem qualquer critério técnico ou jurídico.** 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 Ocupação 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.” (grifos nossos)

Portanto, fica evidente que a CBO não pode contrariar as disposições do art. 429 da CLT e incluir na cota funções que não demandam formação profissional metódica, uma vez que essas funções não podem gerar curso de formação de aprendizes.

4 – A JURISPRUDÊNCIA

Inúmeras decisões judiciais têm sido proferidas dando conta de que para a formação da base de cálculo da cota de aprendiz é imprescindível observar as atividades que realmente demandam formação profissional, excluindo expressamente as funções de servente, faxineiros e similares.

Vejamos decisões judiciais neste sentido, inclusive decisão recente do Tribunal Superior do Trabalho:

“RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. COTA OBRIGATÓRIA. RELAÇÃO COM O NÚMERO DE EMPREGADOS. FAXINEIROS. GARIS. SERVENTES E SIMILARES. EXCLUSÃO. INEXISTÊNCIA DE PROGRAMA DE FORMAÇÃO TÉCNICO-PROFISSIONAL. O art. 429 da CLT dispõe que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e a matricular nos cursos de Serviços Nacionais de Aprendizagem - SENAI número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. Para a validade do contrato de aprendizagem se faz necessária a observância de todos os requisitos formais e materiais constantes dos arts. 428 e 429 da CLT e do Decreto nº 5598/2005. **Observe-se que o instituto de aprendizagem é incompatível com o exercício de atividades que não demandam formação profissional, como é o caso de gari, servente, coletor e varredor de rua, razão pela qual não devem ser computadas na base de cálculo do número de aprendizes a serem contratados pela Reclamada.** Recurso de revista de que se conhece, por violação do art. 429 da CLT, e, no mérito, dar-lhe provimento, para determinar que as funções, como no caso de gari, servente,

coletor e varredor de rua, não devem ser computadas na base de cálculo do número de aprendizes a serem contratados pela Reclamada. Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº TST-RR-191-51.2010.5.03.0013, de 06/08/2014.” (grifos nossos)

“APRENDIZAGEM: CONTRATO DEVE VISAR FORMAÇÃO EDUCACIONAL DO APRENDIZ

Desde a entrada em vigor da Constituição Federal e do ECA - Estatuto da Criança e do Adolescente, não é mais possível a contratação de menores apenas para iniciá-los no mercado de trabalho. Esse tipo de prestação de serviços somente poderá ocorrer na forma e nos limites do contrato de aprendizagem, visando à formação educacional do aprendiz e não ao lucro da empresa. **Por isso, as funções que não demandam qualificação técnica não entram na cota de contratação de aprendizes.** Esse foi o entendimento adotado pela maioria da 6ª Turma do TRT-MG, ao manter a decisão de 1º Grau que excluiu as funções de porteiro/vigia, capineiro e serviços gerais do total a ser considerado pela empresa para fins de contratação de aprendizes. Processo: 0000674-90.2010.5.03.0107 RO. FONTE: TRT-3ª Região.” (grifos nossos)

“CONTRATO DE TRABALHO DE MENOR APRENDIZ. AUSÊNCIA DE FORMAÇÃO EDUCACIONAL METÓDICA. DESCARACTERIZAÇÃO. Não há que se falar em contrato de trabalho de aprendiz, quando olvidados os requisitos para sua validade, tais como anotação na CTPS, e principalmente, questão essencial e imprescindível, a ausência de formação metódica em ofício e ocupação. (TRT15, RO 015313/98, 5ª TURMA, DOE 01/12/1.999).” (grifos nossos)

“MENOR APRENDIZ. COTA. RELAÇÃO COM O NÚMERO DE EMPREGADOS. Nos termos do artigo 429 da CLT, as empresas são obrigadas a empregar aprendizes em quantidade equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, **cuja função demande formação profissional. Assim, pode-se concluir que os percentuais citados não incidirão sobre a totalidade dos empregados, mas sobre o total das funções, repita-se, que demande formação profissional,** considerando a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. 0145000-68.2009.5.03.0014 RO. Data de Publicação: 27-09-2010. Órgão Julgador: Quinta Turma.” (grifos nossos)

“RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. COTA OBRIGATÓRIA. RELAÇÃO COM O NÚMERO DE EMPREGADOS. FAXINEIROS. GARIS. SERVENTES E SIMILARES. EXCLUSÃO. INEXISTÊNCIA DE PROGRAMA DE FORMAÇÃO TÉCNICO-PROFISSIONAL. O art. 429 da CLT dispõe que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e a matricular nos cursos de Serviços Nacionais de Aprendizagem - SENAI número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cuja função demande formação profissional. Para a validade do contrato de aprendizagem se faz necessária a observância de todos os requisitos formais e materiais constantes dos arts. 428 e 429 da CLT e do Decreto nº 5598/2005. **Observe-se que o instituto de aprendizagem é incompatível com o exercício de atividades que não demandam formação profissional, como é o caso de gari, servente, coletor e varredor de rua, razão pela qual não devem ser computadas na base de cálculo do número de aprendizes a serem contratados pela Reclamada.** Recurso de revista de que se conhece, por violação do art. 429 da CLT, e, no mérito, dar-lhe provimento, para determinar que as funções, como no caso de gari, servente,

coletor e varredor de rua, não devem ser computadas na base de cálculo do número de aprendizes a serem contratados pela Reclamada. Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº TST-RR-191-51.2010.5.03.0013, de 06/08/2014.” (grifos nossos)

“MANDADO DE SEGURANÇA. MENOR APRENDIZ. FIXAÇÃO DA COTA. FUNÇÕES QUE EXIJAM FORMAÇÃO PROFISSIONAL. Nos termos dos artigos 428 e 429 da CLT, para a quantificação do número de aprendizes a serem contratados, **considera-se apenas as funções que dependam de formação técnico-profissional metódica, caracterizada por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressivas, desenvolvidas no ambiente de trabalho.** Assim, mantém a segurança deferida em primeiro grau, a autoridade coatora não observou o referido requisito, fixando o número de aprendizes com base apenas no fato de as funções estarem catalogadas na Classificação Brasileira de Ocupações, elaborada pelo Ministério do Trabalho em Emprego.

A presunção de veracidade dos atos praticados pela fiscalização do trabalho foi, portanto, infirmada, evidenciando-se nestes autos que **nem todo o quadro de ocupações da empresa autora atende às exigências para a contratação para aprendizagem.** Processo nº 01490-2009-019-03-00-6 – RO, 06/12/2010”

“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.

Portanto, não é sem sentido a locução contida no art. 429 da CLT, ou seja, “funções que demandem formação profissional”. O legislador quis dizer, então, que há funções que não demandam formação profissional.

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 do estabelecimento, a exemplo daquelas funções para cujo exercício é suficiente uma fase singela de treinamento.

Interpretar diferentemente, a exemplo do caso em tela, como se todos os empregados demandassem formação profissional, torna inócuo o disposto na legislação de regência.

“Nesta mesma linha de raciocínio, diz o art. 10 do Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, que para “definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego e Emprego”. O aludido decreto, que não poderá disciplinar além do que diz o artigo 429 da CLT, está, na realidade, inovando, para legitimar a CBO como elemento caracterizador das funções que demandam formação profissional, sem qualquer critério técnico ou jurídico.

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 Ocupação são de ordem administrativa e não se estendem às relações de trabalho. Significa dizer que a CBO pode, sem, 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.”

Dessa forma, tenho por incontroversa a ilegalidade da exigência formulada pela Fiscalização do Trabalho e ilegal a cobrança de tal contratação, pelo que julgo totalmente procedente a presente ação, para determinar que a UNIÃO FEDERAL se abstenha de exigir a contratação de jovens aprendizes em montante que inclua em sua base de cálculo as funções que não demandam formação profissional, como os serventes, os guardiões de obra e os empregados de serviços gerais, além daqueles outros cargos expressamente excluídos por lei. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA PROCESSO 01662-54.2012.5.10.0008. 12/12/2012.”

Como podemos perceber, a jurisprudência trabalhista corrobora com os argumentos até aqui lançados.

5 – COTA DE APRENDIZ - FISCALIZAÇÃO ONLINE

Por fim, a título de informação, em 31 de outubro de 2014 foi publicado no Diário Oficial da União a Instrução Normativa nº 113, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, dispondo sobre a fiscalização eletrônica da aprendizagem. A medida visa alcançar um número maior de estabelecimentos fiscalizados, aumentar o número de aprendizes inseridos no mercado de trabalho, assegurar o cumprimento da cota de aprendizagem e a regularidade dos respectivos contratos.

Por meio do novo sistema, as empresas serão notificadas para a apresentação, em meio eletrônico, de documentos que comprovem a efetiva contratação de aprendizes, de acordo com o que determina o art. 429 da CLT. Tais documentos serão confrontados com dados dos sistemas oficiais do MTE.

A empresa sujeita à contratação de aprendizes deverá apresentar, via e-mail: a imagem da ficha; a folha do livro ou tela do sistema eletrônico de registro de empregado comprovando o registro do aprendiz; a imagem do contrato de aprendizagem firmado entre a empresa e o aprendiz, com a anuência da entidade formadora; a imagem da declaração de matrícula do aprendiz no curso de aprendizagem emitida pela entidade formadora; o comprovante, em meio digital, de entrega do Cadastro Geral de Empregados e Desempregado (CAGED) referente à contratação dos aprendizes; e os demais documentos solicitados pelo auditor fiscal notificante. Esgotada a atuação da inspeção do trabalho sem a correção das irregularidades relativas à aprendizagem, o auditor-fiscal do trabalho,

sem prejuízo da lavratura de autos de infração cabíveis, deverá elaborar relatório circunstanciado e encaminhá-lo à chefia imediata, a qual adotará as providências que julgar cabíveis conforme o caso. Como se pode perceber, tal procedimento é bem mais célere que o até aqui adotado.

6 – CONCLUSÃO

Considerando as características inerentes à atividade e as dificuldades do setor em contratar jovens aprendizes, só sendo possível contratar aprendizes no canteiro a partir de 18 anos, em razão da vedação da atividade de construção ao menor de idade, com exceção do setor administrativo.

Considerando que a Classificação Brasileira de Ocupação-CBO precisa ser reformulada e atualizada através de um estudo com profissionais habilitados tecnicamente para que possam identificar as funções que não deverão integrar a base de cálculo, posto que NÃO demandam formação técnico-profissional metódica, o que leva uma questão essencial para fixar a cota: ter uma clara definição do que é formação técnico-profissional metódica.

A CBIC continuará agindo politicamente na defesa dos interesses dos seus associados visando a mudança desses pontos citados. Contudo, a CPRT expede a presente Nota Técnica com argumentos que servirão de subsídio favorável caso a empresa esgote toda possibilidade de negociação administrativa e decida seguir pela esfera judicial. É de todo conveniente que a presente seja encaminhada ao setor jurídico de sua entidade/empresa cujos elementos servirão para o enfrentamento dessa polêmica e relevante questão.

CPRT/CBIC FEVEREIRO DE 2015