

Contratação de Aprendiz

I – Introdução

Recentemente, muitas empresas têm sido chamadas a Delegacias Regionais do Trabalho para prestar contas sobre o cumprimento do artigo 429 da CLT, e conseqüentemente, condenadas ao pagamento de elevadas multas.

Referido artigo, dispõe a respeito da obrigatoriedade de contratação de menores aprendizes, bem como à matrícula destes profissionais em cursos do Serviço Nacional de Aprendizagem.

Vejamos a redação do mencionado texto:

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular, nos cursos de Serviços Nacionais de Aprendizagem, número de aprendizes equivalentes a cinco por cento, no mínimo e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional.

Depreendemos do referido comando que, toda e qualquer empresa, (com exceção à microempresa e empresa de pequeno porte) está obrigada a contratar aprendizes em percentual **mínimo** de cinco e **máximo** de quinze sobre o número de seus empregados que tenham formação profissional.

II – Do conceito de aprendiz

Para os fins aqui propostos, considera-se *aprendiz* o trabalhador maior de catorze e menor de dezoito anos de idade, sujeito à formação profissional, contratado por empresa e matriculado em Serviços Nacionais de Aprendizagem.

III – Da definição de *funções que demandam formação profissional*

De acordo com o artigo 1º da Instrução Normativa 26/2001, que regulamenta a contratação de aprendizes, para definir as funções que demandam formação profissional devem ser considerados a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e os seguintes fatores:

- Nível das capacidades profissionais e dos conhecimentos técnico-teóricos requeridos para o exercício da atividade profissional;
- A duração do período de formação necessária para aquisição das competências e habilidades requeridas;
- A adequação da função às necessidades da dinâmica de um mercado de trabalho em constante mutação.

Notemos que a subjetividade dos critérios definidores de *funções que demandam formação profissional* tratados na regulamentação, deixam as empresas à mercê do fisco, que pode facilmente fazer o ‘enquadramento’ do que entender como sendo estas funções.

IV – Da Lei nº 10.097/00

O artigo aqui tratado sofreu recente modificação através da Lei nº 10.097/00, **apenas para acrescentar que o aprendizado profissional abrange outras entidades além do SENAI**, mas na verdade, a contratação sob comento sempre foi obrigatória, ao contrário do que muitos acreditam.

V – Conclusões

Sabemos, contudo, que, na prática, este dispositivo não é observado, pois, contando com a insuficiência da fiscalização, as empresas assumem o risco do pagamento da multa.

Entretanto, como já referimos, **atualmente muitas sociedades estão sendo intimadas a demonstrar o cumprimento desta regra**, sob pena de aplicação das já mencionadas multas.

E uma vez fiscalizada, muito difícil será que a empresa não seja autuada, tendo em vista a subjetividade dos requisitos para o enquadramento nas *atividades que demandem formação profissional*, o que facilita a ação da fiscalização.

Evidentemente trata-se de uma questão social, mas sabemos da dificuldade das empresas para manter-se perfeitamente regularizadas, diante das inúmeras exigências legais.

Apesar disso, é importante estar alerta para não ser o próximo alvo, não havendo outro caminho a não ser o cumprimento da lei.

Larissa Nogueirol Vieira

Piraci Oliveira Sociedade de Advogados