



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 4.576, DE 2012 **(Do Sr. Guilherme Campos)**

Altera a redação dos arts. 428 e 429 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e do art. 9º do Decreto nº 5.598, de 2005 quanto à contratação de aprendiz.

DESPACHO:

APENSE-SE À(AO) PL-3853/2004.

APRECIÇÃO:

Proposição sujeita à apreciação conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º. O § 7º do artigo 428 e o artigo 429, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho – aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 428.

.....

§ 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ser centralizada em outro Município da mesma Unidade da Federação.” (NR)

"Art. 429. 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.

§ 1º-A.

§ 1º-B. A contratação fixada neste artigo não se aplica aos estabelecimentos que possuem menos do que 07 (sete) trabalhadores, cujas funções demandem formação profissional.

§ 1º. Revogado.

§ 2º.....” (NR)

Art. 2º. O artigo 9º do Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005 – passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 9º. 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.

§ 1º. Revogado.

§ 2º.

§ 3º. Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ser centralizada em outro Município da mesma Unidade da Federação.

§ 4º. A contratação fixada neste artigo não se aplica aos estabelecimentos que possuem menos do que 07 (sete) trabalhadores, cujas funções demandem formação profissional.” (NR)

Art. 3º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A presente iniciativa visa atualizar os dispositivos legais à realidade da sociedade e mercado de trabalho no Brasil, buscando dar efetividade aos dispositivos legais que norteiam o contrato de aprendizagem.

O parágrafo 7º do artigo 428 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, da forma como se apresenta atualmente possibilita a contratação de jovens que não estejam cursando o ensino médio, em virtude de a localidade em que residem não ofertar essa modalidade de ensino e o faz em plena dissonância ao contido no §1º do mesmo artigo e no art. 4º do Decreto 5598/2005, que estabelece como requisito essencial para tal contratação a “matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino médio”.

Assim, o parágrafo 7º que se visa alterar com este projeto, atualmente possibilita a aprendizagem para jovem que não curse ensino médio, o que está na contra mão da realidade brasileira, em que se incentiva cada vez mais o aprimoramento educacional, com a exigência do mercado de trabalho de profissionais mais habilitados e especializados.

Compete não só ao Estado, mas sim a toda sociedade, estimular o jovem que inicia no mercado de trabalho a crescer pessoal e profissionalmente, não se podendo dar margem a uma estagnação no campo educacional, que se diga, é o balizamento para todo o desenvolvimento da vida do ser humano.

Não se pode passar ao largo que profissionais mais bem qualificados são prestigiados no mercado de trabalho. O que se diria de jovens que não precisam cursar sequer o ensino médio para serem contratados?

O jovem que inicia sua vida profissional tem que se sentir valorizado, e com certeza, o fato de não ter dado continuidade em seus estudos o tornará alvo de contratação degradante, como mão de obra barata. Colocando o aprendiz como um profissional à margem da sociedade.

Tudo isso representa um cenário paradoxal em relação ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, pois o contrato de aprendizagem poderá servir como fundamento para contratação de profissionais desqualificados somente por gerarem menor ônus para as empresas.

A medida ora proposta visa corrigir este desvirtuamento, tratando de forma digna e privilegiando os jovens que buscam qualificação, sendo mais produtora para o crescimento e desenvolvimento destes, seu deslocamento para um outro município para estudar e galgar uma posição no mercado de trabalho, do que permanecer em local em que sequer poderão ser inseridos de forma digna no mercado de trabalho.

Como é cediço, a inserção do jovem no mercado de trabalho é medida salutar, não somente para os próprios jovens, mas principalmente para as empresas, uma vez

que estes profissionais carregam uma carga extra de dinamismo e inovação, que estimulam os demais profissionais, impulsionando os negócios empresariais, oportunizando o desenvolvimento econômico da nação.

Desta forma, o aumento do percentual mínimo de contratação de jovens aprendizes trará imensos benefícios para as empresas e para a sociedade.

As demais alterações ora propostas visam adequar o cálculo da cota para contratação do aprendiz, proporcionando efetividade ao disposto na legislação.

As frações utilizadas como obrigatoriedade de contratação de aprendiz, desvirtua o objetivo da lei, posto que possibilita às empresas substituírem um empregado por um aprendiz, cujo ônus de contratação é menor.

Os estabelecimentos com poucos empregados são os mais afetados pelas frações impostas na lei, não se podendo exigir que as empresas cumpram cota acima do limite de 15% (quinze por cento). Vejamos exemplos:

- a) Estabelecimento com 06 (seis) empregados cujas funções demandem formação profissional. A cota mínima de 5% (cinco por cento) é de 0,3 (zero vírgula três) e que se arredondando para 1 (um) aprendiz corresponde a 16,6% (dezesesseis vírgula seis por cento).
- b) Estabelecimento com 02 (dois) empregados cujas funções demandem formação profissional. A cota mínima de 5% (cinco por cento) é de 0,1 (zero vírgula um por cento) e que se arredondando para 1,0 (um) aprendiz representa 50% (cinquenta por cento) dos empregados.

Nos dois exemplos acima, resta claro que o percentual máximo de contratação foi ultrapassado, se a obrigação legal de contratação de aprendizes pelos empregadores tem dois percentuais limitadores, o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento), ambos devem ser respeitados.

Aliás, este dispositivo legal coadunado com o princípio constitucional da legalidade - "ninguém será obrigado a fazer alguma coisa senão em virtude de lei" - expõe o entendimento de que o estabelecimento tem a obrigação restrita àqueles parâmetros limitadores.

Assim, ao se exigir o cumprimento da cota por estabelecimentos que possuam até 6 (seis) empregados, quando aplicando-se o percentual mínimo de 5% (cinco por cento) sobre o número de trabalhadores cujas funções demandem formação profissional e "arredondado-se" o resultado decimal para uma unidade, isto representará mais de 15% (quinze por cento) da base de cálculo.

Portanto, para a contratação de um aprendiz se faz necessário o mínimo de sete empregados existentes no estabelecimento cujas funções demandem formação profissional.

Assim, ao se definir número mínimo de empregados em funções que demandem formação profissional, bem como a exclusão da fração não restarão dúvidas quanto ao número correto de aprendizes a serem contratados.

Não se pode esquecer que o aprendiz não está apto a desenvolver uma atividade profissional de forma autônoma. É jovem, precisa adquirir experiência, para somente após ter uma profissão e assim, ter plena condição de realizar as atividades inerentes ao seu ofício.

O contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e de prazo determinado, com duração máxima, em regra, de dois anos, no qual o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz de idade entre 14 e 24 anos, uma formação técnico profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, enquanto o aprendiz, por sua vez, se compromete a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação (art. 428 da CLT).

Esse contrato prevê a execução de atividades teóricas e práticas, sob a orientação de uma entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, com especificação do público-alvo, dos conteúdos programáticos a serem ministrados, período de duração, carga horária teórica e prática, mecanismos de acompanhamento, avaliação e certificação do aprendizado, etc.

A entidade formadora deverá fornecer à empresa o respectivo plano de curso e orientá-la para que ela possa compatibilizar o desenvolvimento da prática à teoria ministrada.

As atividades práticas dentro da empresa devem ser acompanhadas por um responsável, que é o monitor que ela designa, ouvida a entidade qualificada em formação técnico profissional metódica.

Frise-se que para atividades práticas dentro da empresa devem ser acompanhadas por um responsável, que é o monitor que ela designa, ouvida a entidade qualificada em formação técnica profissional metódica.

O monitor coordenará os exercícios práticos e o acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento. O intuito é garantir sempre uma formação que possa de fato contribuir para o desenvolvimento integral do jovem e a consonância com os conteúdos estabelecidos no curso em que foi matriculado, de acordo com o programa de aprendizagem, nos moldes do art. 23, § 1º, do Decreto nº 5.598/05.

Desta forma, vê-se que a aprendizagem exige que a empresa disponibilize um trabalhador para monitorar a atividade do aprendiz, para os estabelecimentos com número pequeno de empregados essa situação não atenderá a contento o objetivo da aprendizagem, que é exatamente de preparar o jovem em atividades práticas compatíveis com seus estudos.

Operacionalmente, um estabelecimento com poucos empregados que necessita contratar um aprendiz terá dificuldade em disponibilizar um de seus empregados para monitorar adequadamente as atividades do aprendiz. Na realidade cotidiana, o aprendiz

desenvolverá suas atividades sem qualquer monitoramento, desvirtuando a finalidade do contrato de aprendizagem.

Ante ao exposto, e na certeza de que os pontos aqui tratados buscam proteger e inserir no mercado de trabalho menores aprendizes, e dar efetividade aos dispositivos que tratam da matéria, contamos com o apoio de nossos nobres pares para aprovação do presente Projeto de Lei.

Sala das Sessões, em 17 de outubro de 2012.

Guilherme Campos

PSD/SP

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI**

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.

Alexandre Marcondes Filho.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

.....
TÍTULO III
DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO
.....

CAPÍTULO IV
DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR

Seção IV
Dos Deveres dos Responsáveis Legais de Menores e dos Empregadores.
Da Aprendizagem
(Vide Decreto nº 5.598, de 1/12/2005)

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. *(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 11.180, de 23/9/2005)*

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000 e com nova redação dada pela Lei nº 11.788, de 25/9/2008)*

§ 2º Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000)*

§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000 e com nova redação dada pela Lei nº 11.788, de 25/9/2008)*

§ 4º A formação técnico-profissional a que se refere o *caput* deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000)*

§ 5º A idade máxima prevista no *caput* deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 11.180, de 23/9/2005)*

§ 6º Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 11.180, de 23/9/2005)*

§ 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 11.788, de 25/9/2008)*

Art. 429. 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. (“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000)

a) (Revogada pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000)

b) (Revogada pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000)

§ 1º-A. O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000)

§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o *caput*, darão lugar à admissão de um aprendiz. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000)

§ 2º Os estabelecimentos de que trata o *caput* ofertarão vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase) nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores dos Sistemas de Atendimento Socioeducativo locais. (Parágrafo acrescido pela Lei nº Lei nº 12.594, de 18/1/2012, publicada no DOU de 19/1/2012, em vigor 90 (noventa) dias após a publicação)

Art. 430. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber: (“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000)

DECRETO Nº 5.598, DE 1º DE DEZEMBRO DE 2005

Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no Título III, Capítulo IV, Seção IV, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e no Livro I, Título II, Capítulo V, da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente,

DECRETA:

CAPÍTULO II DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Art. 3º Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Parágrafo único. Para fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

Art. 4º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

Art. 5º O descumprimento das disposições legais e regulamentares importará a nulidade do contrato de aprendizagem, nos termos do art. 9º da CLT, estabelecendo-se o vínculo empregatício diretamente com o empregador responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem.

.....

CAPÍTULO IV

Seção I

Da Obrigatoriedade da Contratação de Aprendizes

Art. 9º 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.

§ 1º No cálculo da percentagem de que trata o caput deste artigo, as frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz.

§ 2º Entende-se por estabelecimento todo complexo de bens organizado para o exercício de atividade econômica ou social do empregador, que se submeta ao regime da CLT.

Art. 10. Para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

.....

CAPÍTULO V DOS DIREITOS TRABALHISTAS E OBRIGAÇÕES ACESSÓRIAS

.....

Seção III

Das Atividades Teóricas e Práticas

.....

Art. 23. As aulas práticas podem ocorrer na própria entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica ou no estabelecimento contratante ou concedente da experiência prática do aprendiz.

§ 1º Na hipótese de o ensino prático ocorrer no estabelecimento, será formalmente designado pela empresa, ouvida a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, um empregado monitor responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, em conformidade com o programa de aprendizagem.

§ 2º A entidade responsável pelo programa de aprendizagem fornecerá aos empregadores e ao Ministério do Trabalho e Emprego, quando solicitado, cópia do projeto pedagógico do programa.

§ 3º Para os fins da experiência prática segundo a organização curricular do programa de aprendizagem, o empregador que mantenha mais de um estabelecimento em um mesmo município poderá centralizar as atividades práticas correspondentes em um único estabelecimento.

§ 4º Nenhuma atividade prática poderá ser desenvolvida no estabelecimento em desacordo com as disposições do programa de aprendizagem.

Seção IV **Do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço**

Art. 24. Nos contratos de aprendizagem, aplicam-se as disposições da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

.....
.....

FIM DO DOCUMENTO