

**PROJETO DE LEI N.º , DE 2012.**  
(Do Sr. André Figueiredo)

*Inclui o § 3º no art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o programa de aprendizagem em estabelecimentos tomadores de serviço terceirizado.*

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º. O art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do § 3º, com a seguinte redação:

“Art. 429.....  
.....”

§ 3º. Em se tratando de prestação de serviços por meio de empresa interposta, os estabelecimentos tomadores de serviços são obrigados a permitir que os aprendizes contratados pelas empresas prestadoras de serviços executem as atividades práticas do programa de aprendizagem em suas dependências.

Art. 2º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

**JUSTIFICATIVA**

A presente proposta tem como objetivo corrigir distorções que têm impedido um número significativo de jovens e adolescentes de participar efetivamente do programa de Aprendizagem. A contratação de aprendizes é uma obrigação imposta a todos os estabelecimentos, sendo uma legislação de imenso cunho e abrangência social, posto que a formação profissional do

jovem não pode ser desconsiderada pela sociedade nem relegada a segundo plano nas políticas de emprego.

Ao proibir o trabalho aos menores de 16 anos, a Constituição da República de 1988 ressalvou a possibilidade de ingresso no mercado de trabalho na condição de aprendiz a partir dos 14 anos. No Brasil, historicamente, a aprendizagem é regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e consiste em um instituto legal de grande relevância e de transformação social. As empresas ao cumprirem a cota estão contribuindo não apenas para a formação técnico profissional do jovem, mas para sua formação pessoal, social e para a vida com um todo.

A obrigatoriedade da contratação de aprendizes está prevista no art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho, transcrito abaixo:

*“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. (Lei nº 10.097, de 19.12.2000)”.*

Sem dúvida, o jovem que se dirige para o aprendizado de um ofício está melhor direcionando o seu futuro, mormente porque se sabe que os adolescentes e jovens que ingressam na aprendizagem são, em sua maioria, oriundos das camadas mais carentes da população e procuram a tão sonhada oportunidade de primeiro emprego para melhorar sua condição de vida.

Sabemos que o cumprimento da cota representa para as empresas a oportunidade de melhorar a qualificação de seu quadro profissional, pois as pesquisas demonstram que o aprendizado da profissão pelo jovem pode significar a conscientização e o despertar para a profissão que ele exercerá pelo resto da vida.

Ademais, é interessante para o empregador que o seu profissional se qualifique no ambiente de trabalho e dali supere suas dificuldades e tenha condições de, ao término do programa de aprendizagem, exercer as funções mediante um contrato de trabalho por tempo indeterminado. Assim, a

aprendizagem é um instituto que cria oportunidades tanto para o aprendiz quanto para as empresas, pois prepara o jovem para desempenhar atividades profissionais e ter capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações no mundo do trabalho e, ao mesmo tempo, permite às empresas formarem mão-de-obra qualificada, cada vez mais necessária em um cenário econômico em permanente evolução tecnológica.

No caso da terceirização de serviços, as empresas prestadoras também possuem a obrigatoriedade de contratar aprendizes. Assim, os empregados terceirizados serão computados na base de cálculo da prestadora, conforme estabelece o Parágrafo Único do artigo 12 do Decreto 5.598 de 2005:

*“Art. 12. (...). Parágrafo único. No caso de empresas que prestem serviços especializados para terceiros, independentemente do local onde sejam executados, os empregados serão incluídos na base de cálculo da prestadora, exclusivamente”.*

Neste caso, quando se trata de contratação por meio de empresa interposta, a realidade difere um pouco do procedimento das demais instituições, tendo em vista que as atividades que os empregados e aprendizes da prestadora de serviço exercem são direcionadas para a empresa tomadora de serviços.

O mais significativo é que números divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) confirmam o uso cada vez mais frequente da Terceirização como ferramenta de otimização dos processos empresariais. Terceirizar significa delegar a uma equipe especializada funções acessórias à principal atividade da contratante, seu *core business*.

De 2003 a 2010, de acordo com o IBGE, a prestação de serviços terceirizados foi o segmento que registrou o maior crescimento na quantidade de vagas de emprego com carteira assinada ofertada: de 60,3% em 2003 para 67,8% em 2010.

Ainda segundo o IBGE, o Brasil tem hoje mais de 30 mil empresas de serviços terceirizáveis, sendo que cerca de 16 mil estão localizadas nos estados de São Paulo, Paraná e Rio de Janeiro. Com relação à

empregabilidade, o Brasil tem hoje mais de 8 milhões de trabalhadores terceirizados, o que representa quase 9% da população economicamente ativa.

Mesmo com estes números expressivos, nem sempre a empresa tomadora de serviços - apesar de não ter qualquer ônus em relação aos aprendizes da empresa prestadora - possui a consciência de que o trabalho daquele jovem ou adolescente aprendiz lhe traz lucros e benefícios e tampouco observa os benefícios que essa experiência vai trazer para ambas as partes. Isto leva uma grande dificuldade para as empresas prestadoras inserirem seus aprendizes no contexto do contrato de prestação de serviços.

Tal situação causa desagradáveis distorções, porque as funções que demandam formação profissional têm seu exercício na empresa tomadora, e a prestadora de serviços termina por contratar aprendizes somente com o intuito de cumprir a cota legal, sem o comprometimento de lhe proporcionar a formação profissional nos seus quadros.

Com a presente proposição, ou seja, havendo a obrigação legal de a empresa tomadora de serviços permitir o aprendizado prático dos aprendizes da empresa prestadora de serviços em suas dependências, essa distorção fica resolvida, já que a atividade desenvolvida servirá indubitavelmente como complementar à formação profissional do aprendiz, e o quadro de empregados da prestadora ficará mais qualificado para manter a qualidade dos serviços prestados à tomadora. O descumprimento da obrigação aqui referida implicará em multa prevista no Art. 434 da CLT:

*Art. 434 - Os infratores das disposições deste Capítulo ficam sujeitos à multa de valor igual a 1 (um) salário mínimo regional, aplicada tantas vezes quantos forem os menores empregados em desacordo com a lei, não podendo, todavia, a soma das multas exceder a 5 (cinco) vezes o salário-mínimo, salvo no caso de reincidência em que esse total poderá ser elevado ao dobro. (Redação de conformidade com o Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)*

Como se trata de uma discussão de longa data, acreditamos que a inclusão expressa da hipótese no texto da Consolidação das Leis do Trabalho

irá resolver a controvérsia e aproximar as partes para o contexto social da aprendizagem.

Assim, apresento aos Excelentíssimos colegas Deputados o presente Projeto de Lei, apostando que a sua rápida aprovação se refletirá em inúmeras oportunidades de inclusão laboral de adolescentes e jovens em todo o Brasil.

Sala das Comissões, 05 de junho de 2012.

**DEP. ANDRÉ FIGUEIREDO**

PDT/CE