

PROJETO DE LEI Nº , DE 2020

(Do Sr. PROFESSOR JOZIEL)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a aprendizagem nas microempresas e nas empresas de pequeno porte e sobre as atividades teóricas e laborais dos aprendizes e institui a Semana Nacional de Valorização da Aprendizagem.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a aprendizagem nas microempresas e nas empresas de pequeno porte e sobre as atividades teóricas e laborais dos aprendizes.

Art. 2º A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

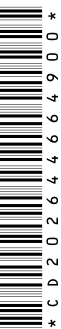
“Art. 428.....

§ 9º A validade do contrato de aprendizagem realizado pelas microempresas e empresas de pequeno porte, assim consideradas pela Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2003, não pressupõe a inscrição do aprendiz em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

§ 10. Na hipótese do § 9º deste artigo, a qualificação em formação técnico-profissional metódica será realizada no próprio estabelecimento, nos termos do regulamento.

§ 11. As microempresas e as empresas de pequeno porte serão estimuladas pelo poder público e pelo Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - Sebrae - a formar consórcios para empregar e matricular os aprendizes nos serviços nacionais de aprendizagem.” (NR)

“Art. 429.....



.....

§ 4º As microempresas e as empresas de pequeno porte, assim consideradas pela Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2003, estão dispensadas do cumprimento do disposto neste artigo. (NR)”

“Art. 432.....

.....

§ 3º As atividades teóricas do programa de aprendizagem não poderão ultrapassar a 20% (vinte por cento) da jornada estabelecida para o aprendiz.

§ 4º Quando a aprendizagem for realizada no estabelecimento do contratante, as atividades laborais poderão ter início desde o primeiro dia da contratação.” (NR)

“Art. 434-A. Os estabelecimentos que deixarem de contratar aprendizes ficarão sujeitos à multa de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por empregado não contratado ou contratado em desacordo com esta Consolidação, cujo valor será destinado ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Parágrafo único. O valor da multa prevista neste artigo será atualizado anualmente em 1º de fevereiro de cada ano pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial – IPCA-E, ou por índice que venha a substituí-lo, calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE.”

Art. 3º Fica instituída a Semana Nacional de Valorização da Aprendizagem, a ser realizada anualmente na semana que incluir o dia 1º de outubro, com o objetivo de disseminar informações sobre a importância da aprendizagem para a formação profissional, geração de emprego e renda e elevação da escolaridade do jovem, bem como para a qualificação de mão de obra qualificada específica para as empresas contratantes e para o mercado de trabalho.

Parágrafo único. As ações destinadas a efetivar o disposto no *caput* deste artigo direcionadas aos jovens e às empresas, nos termos do regulamento, ficarão a cargo do poder público, em conjunto com os serviços sociais autônomos e as organizações da sociedade civil que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e ao jovem e a educação profissional.

Art. 4º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A inserção dos jovens no mercado de trabalho é um dos maiores desafios dos governos mundiais, e no Brasil não é diferente.

O desemprego entre os jovens ultrapassa em muito ao que é verificado se compararmos aos adultos, tendo como principais causas a falta de experiência profissional e a baixa escolaridade, essa última decorrente da grande evasão escolar entre os adolescentes. Assim, os jovens não estudam e nem trabalham, transformando-se na geração que se convencionou intitular de geração *Nem-Nem*.

Para evitar que essa geração se perca, sem qualquer futuro profissional, e coloque em risco o desenvolvimento do País, o Governo brasileiro, ao longo dos últimos 20 anos, vem tentando introduzir várias políticas públicas de emprego e de qualificação profissional para adolescentes e jovens.

O Presidente Fernando Henrique procurou aumentar a inserção de mão de obra de jovens no mercado de trabalho por meio do contrato por prazo determinado, que visava à criação de postos de trabalho com isenção de contribuições sociais na forma da Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, semelhante ao Contrato Verde Amarelo, instituído pela Medida Provisória nº 905, de 2019.

Paralelamente, foi editada a Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000, que instituiu a aprendizagem obrigatória para as empresas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, determinando que os estabelecimentos de qualquer natureza seriam obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem um determinado número de aprendizes, jovens entre 14 e 18 anos, equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. Todavia, por falta de regulamentação dessas alterações, a aprendizagem ampla também não decolou no seu nascedouro.



O Presidente Luiz Inácio Lula da Silva também tentou resolver o problema do desemprego entre os adolescentes e jovens com a implementação de três políticas públicas: o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens – PNPE, criado pela Lei nº 10.748, de 22 de outubro de 2003; o Programa Nacional de Inclusão de Jovens – Projovem, estabelecido pela Lei nº 11.129, de 30 de junho de 2005; e o Projeto Escola de Fábrica, instituído pela Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005.

O Governo da Presidente Dilma Rousseff formulou o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec) pela Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011.

Porém, infelizmente nenhum desses programas logrou êxito. Então, já no Governo Lula, chegou-se a um certo consenso de que a melhor alternativa seria incrementar a aprendizagem já prevista na CLT. Para tanto, a Lei nº 11.180, de 2005, ao acrescentar aspectos práticos ao instituto, viabilizou esse tipo de contratação, tornando as regras mais claras, além de estender a aprendizagem para os jovens de até 24 anos de idade. A partir daí, várias leis acrescentaram inovações à aprendizagem tentando torná-la mais atrativa para os empresários e mais efetiva para o jovem aprendiz, no sentido de lhe proporcionar renda, formação profissional e elevação da escolaridade.

Na atualidade, 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.

De tal modo o jovem aprendiz deixará de ser *Nem-Nem* se for contratado como aprendiz, pois, como requisito para o contrato, terá que necessariamente frequentar a escola regular. Assim, como consequência, estará trabalhando, ao mesmo tempo em que elevará a sua escolaridade frequentando o curso de formação técnico-profissional.

Segundo pesquisa encomendada pelo Centro de Integração Escola-Empresa (CIEE) ao Instituto de pesquisa Datafolha, que entrevistou 1,8



mil jovens que concluíram o Programa Aprendiz Legal entre 2016 e 2017, os jovens egressos da aprendizagem:

- 43% estavam cursando o ensino superior, média superior à nacional;
- 53% declararam que o crescimento profissional foi o grande benefício da aprendizagem; 36%, que foi o crescimento pessoal e 27%, que foi o acúmulo de mais experiência para o mundo do trabalho;
- ¼ dos jovens aprendizes foram efetivados nas firmas em que participaram de programas de aprendizagem.

A empresa que contrata o aprendiz tem reduzido custos trabalhistas, pois ao empregado nessa condição só é assegurado:

- salário mínimo-hora;
- Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS de 2% sobre a remuneração reduzida de salário hora;
- contrato por prazo determinado de até 2 anos, salvo se aprendiz com deficiência, o que implica que, ao término do contrato, não serão devidos ao aprendiz o aviso-prévio e a multa sobre os depósitos no FGTS.

O maior benefício da aprendizagem é para a empresa que contrata um aprendiz, pois tem a oportunidade de treinar e formar um trabalhador a baixo custo para atender às suas necessidades específicas, principalmente no Brasil, onde a carência de profissionais qualificados é enorme, caracterizando também uma ação de responsabilidade social.

Vê-se, então, que a aprendizagem, há mais de 20 anos, vem proporcionando emprego, renda e qualificação profissional para milhares de jovens e ajudando as empresas a contar com mão de obra qualificada. Conforme dados de 2018 do extinto Ministério do Trabalho e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil poderia ter cerca de 960 mil aprendizes trabalhando, levando-se em consideração a quota mínima de

5%, mas há somente pouco menos da metade desse número de jovens na aprendizagem.

Desde 2005, com a edição da Lei nº 11.180, de 2005, o Brasil vinha em um crescente aumento na contratação de aprendizes, alcançando, em 2014 e 2015, o maior número de contratados de pouco mais de 400 mil jovens por ano. Porém, com a crise econômica e com menos fiscalização e campanhas de conscientização dos empregadores, esse número vem caindo. No final de 2018, a diferença entre contratações e rescisões era de 449.151. Em contraste, mais de 4 milhões de jovens de até 24 anos (idade-limite para ingresso no programa) estavam desocupados — ou seja, desempregados, mas em busca de trabalho. Outros 2 milhões de crianças e adolescentes labutavam no trabalho infantil¹.

Percebe-se, assim, que a aprendizagem ainda é um programa subutilizado no Brasil. Em relação ao tema, o atual Governo tentou criar um novo programa, denominado de Contrato Verde Amarelo, por meio da Medida Provisória nº 905, de 2019, que, no entanto, mesmo sendo aprovada na Câmara, não chegou a ser apreciada pelo Senado Federal, situação que obrigou o Poder Executivo a revogá-la pela Medida Provisória nº 955, de 2020. Esse programa previa incentivos fiscais, mas com redução de custos aquém do que é previsto para a aprendizagem.

Nesse sentido, com base nos estudos publicados e no entendimento de especialistas sobre o tema, sugerimos por meio desta proposta legislativa algumas modificações pontuais no instituto da aprendizagem prevista na CLT.

A primeira incentiva as microempresas e as empresas de pequeno porte a contratar aprendizes devido ao seu potencial de grande empregador no País. Conforme estudo **Perfil das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte 2018**, realizado pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – Sebrae, as microempresas e as empresas de pequeno porte representam cerca de 98,5% do total de empresas privadas do País, respondem por 27% do PIB e são responsáveis por 54% do total de

¹ <https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/especial-cidadania/aprendizagem-e-subutilizada-no-brasil-afirmam-especialistas>



empregos formais existentes no Brasil, ou seja, empregam mais trabalhadores com carteira assinada que as médias e grandes empresas.

Ocorre que pela Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, como medida de simplificação das relações de trabalho, essas empresas são dispensadas de empregar e matricular seus aprendizes nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem. Isso se justifica porque esses empreendimentos não teriam estrutura para contratar e inscrever os aprendizes em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. Nesse sentido, sugerimos modificar a Consolidação das Leis do Trabalho para facilitar a contratação de aprendizes por esses empreendimentos, dispensando-os de matricular os aprendizes em programas de qualificação profissional, possibilitando-se que a aprendizagem se dê no âmbito do estabelecimento contratante.

A segunda se baseia em considerações do superintendente geral do CIEE, Humberto Casagrande², de que a aprendizagem poderia ser aperfeiçoada em alguns aspectos para incentivar uma maior contratação nessa condição de jovens pelas empresas que já são obrigadas a fazê-lo. Para tanto, sugere a redução do tempo em que o aprendiz deve ficar em sala de aula de 30% para 20% da jornada de trabalho e a retirada da exigência de que o aprendiz passe os primeiros 30 dias da contratação exclusivamente em capacitação sem comparecer ao serviço no estabelecimento contratante. Essas situações estão previstas em normas regulamentadoras, mas entendemos que possam constar na CLT para adequar a aprendizagem às demandas das empresas sem que isso possa prejudicar a formação do aprendiz.

Dessa forma, propomos no presente projeto de lei disposições que possam incentivar as microempresas e as empresas de pequeno porte a contratar aprendizes, bem como alterações pontuais na sistemática da aprendizagem, reduzindo o período das aulas teóricas e determinando a atividade no local de trabalho desde o início da contratação, desde que a aprendizagem seja feita no estabelecimento do contratante, para incentivar as

² <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2019/11/23/entrevista-ciee-programa-verde-amarelo-emprego-jovens.htm>



empresas que já são obrigadas a contratar a aumentar seu contingente de aprendizes para além da quota mínima.

Propomos também que seja instituída a Semana Nacional de Valorização da Aprendizagem, período no qual serão realizadas ações de disseminação de informações sobre o instituto, a cargo do poder público, destinadas aos jovens e às empresas.

Ante o exposto e tendo em vista a relevância do tema, pedimos o apoio dos ilustres pares para a aprovação do presente projeto de lei.

Sala das Sessões, em de de 2020.

Deputado PROFESSOR JOZIEL

