

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA 1.116, DE 5 DE MAIO DE 2022

Institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens e altera a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.



SF/22287.44626-44

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o artigo 28 da Medida Provisória nº 1.116, de 2022.

J
U
S
T
I
F
I
C
A
Ç
Ã
O

O artigo em destaque promove diversas alterações na Seção da CLT que trata da aprendizagem, pretendendo ampliar o prazo máximo do contrato de aprendizagem para 3 (três) anos, ou ainda, para 4 (quatro) anos quando o aprendiz for contratado com idade entre quatorze e quinze anos incompletos ou na hipótese de continuidade do itinerário formativo.

Contudo, os programas de aprendizagem atuais, inseridos no Cadastro Nacional de Aprendizagem, têm duração máxima de dois anos, conforme legislação atual. Via de regra, o tempo de duração previsto para os programas vigentes é bem menor, entre doze e dezesseis meses no máximo.

Além disso, a ampliação do prazo máximo da aprendizagem profissional diminui a rotatividade da cota legal em razão da permanência mais longa, reduzindo, em consequência, o quantitativo de adolescentes e jovens alcançados pela aprendizagem. O que já é permitido são contratos de aprendizagem sucessivos, até o limite de dois anos, porém em arcos ocupacionais diferentes. Dessa forma, restam garantidas ao aprendiz múltiplas formações e o exercício de atividades distintas.

Assim, o efeito da alteração proposta será o adiamento da efetivação de adolescentes e jovens como empregados, em prejuízo da melhoria de sua condição socioeconômica.

Além disso, eventual ampliação do prazo máximo dos programas de aprendizagem, sem manter relação com a complexidade progressiva da formação técnico-profissional metódica, redundará em precarização do instituto e utilização indevida do trabalho de adolescentes e jovens aprendizes como mão de obra barata.

Importante observar que os contratos de aprendizagem profissional, muito embora possam vigorar por até dois anos, em média, têm duração bem inferior, em regra um ano ou período um pouco superior. Nesta linha, caso a empresa opte por contratos de aprendizagem profissional de um ano, por exemplo, findo o prazo de vigência poderá ficar por igual período desonerada em relação àquela vaga.

Dados da Subsecretaria do Capital Humano do Ministério do Trabalho apontam que, em 2019, 14% dos aprendizes eram efetivados na mesma empresa em até 12 meses do término da aprendizagem, o que significa dizer uma redução de quase 70 mil vagas de aprendizes num período de dois anos, considerando o prazo máximo do contrato de aprendizagem na legislação atual.

Destaca-se, ainda, que a previsão de cômputo fictício de aprendizes transforma a obrigação legal de contratar aprendizes em uma imposição apenas sazonal, com períodos de contratação e outros de completa desoneração, o que, além de subverter a própria essência da cota, reduzirá consideravelmente o número de vagas disponíveis para os adolescentes e jovens brasileiros. Ademais, dá margem ao completo desvirtuamento da aprendizagem, já que para se beneficiar do cômputo fictício, basta a empresa

contratar um aprendiz e efetivá-lo, para se eximir da cota por 12 meses, ressaltando que o Decreto 11.061/22 inovou ao instituir a rescisão antecipada do contrato de aprendizagem (art. 71, V), em franco prejuízo à profissionalização, justamente para permitir a efetivação do aprendiz antes de findo o período da formação técnico-profissional, tudo para permitir o cômputo fictício de aprendizes.

Lado outro, o dispositivo em comento cria o cômputo em dobro de adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade social, o que não atende o princípio da proporcionalidade, possuindo viés nitidamente discriminatório, como se a admissão destas pessoas constituísse para o empregador ônus ou encargo adicional se comparada à contratação de outros adolescentes ou jovens, o que não é verdadeiro.

A proposta reduz consideravelmente o alcance da cota de aprendizes, uma vez que, atualmente, 34% dos aprendizes estão inscritos no Cadúnico (dados do Ministério do Trabalho e Previdência). O dispositivo, portanto, reduz de plano 17% do potencial da cota de aprendizagem.

Cabe ainda ressaltar a previsão de a aprendizagem ser ministrada por instituições educacionais que ofereçam educação profissional e tecnológica, ou para pessoas com até 29 (vinte e nove) anos.

Contudo, por constituir indispensável política de inclusão socioeconômica de adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade social, a aprendizagem não se compatibiliza com cursos de educação profissional tecnológica, que são de nível graduação.

Isto porque adolescentes em situação de vulnerabilidade social – os que estão no trabalho infantil – têm baixa escolarização, apresentam distorção idade/ano e raramente estão no ensino médio, muito menos no ensino profissional e tecnológico.

A educação profissional tecnológica (nível superior), portanto, afasta os/as adolescentes da cota de aprendizagem e prestigia jovens com idade superior a 18 anos, distorcendo totalmente a finalidade para a qual a cota de aprendizagem foi concebida, que é justamente prevenir e erradicar o trabalho infantil.

De fato, o formato da aprendizagem estabelecido pela Lei nº 10.097/2000, limitava a contratação de adolescentes com idade entre 14

(quatorze) a 18 (dezoito) anos.

Nada obstante o limite máximo tenha sido posteriormente alterado para 24 (vinte e quatro) anos, a legislação determinava que a contratação deveria atender, prioritariamente, adolescentes entre 14 (quatorze) e 18 (dezoito) anos, consoante Decreto nº 9.579/2019, artigo 53.

O público prioritário da política de aprendizagem profissional, portanto, são adolescentes na faixa etária de 14 a 18 anos – justamente para prevenir e erradicar o trabalho infantil –, os quais, segundo o IBGE, têm três vezes mais dificuldades de acessar o mercado de trabalho do que a média nacional¹.

Ademais, cerca de 78% dos casos de trabalho infantil, segundo o IBGE², concentram-se na faixa etária de 14 a 18 anos incompletos, motivo pelo qual a prioridade da aprendizagem neste grupo etário é necessário instrumento de combate ao trabalho infantil.

Desse modo, o reconhecimento da educação profissional tecnológica como atividade teórica da aprendizagem afigura-se discriminatória e seletiva e resultará em prejuízo para significativa parcela de adolescentes em situação de vulnerabilidade social, reduzindo-lhes as chances de ingresso adequado e protegido no mercado de trabalho, aprofundando as desigualdades sociais existentes no País.

Além disso, o dispositivo altera o artigo 431, ampliando o rol de entidades sem fins lucrativos que podem ministrar a aprendizagem.

Ocorre que a ampliação poderá desassociar a aprendizagem da formação técnico-profissional metódica e, por consequência, resultar na precarização da mão-de-obra do aprendiz e no desvirtuamento da finalidade do instituto.

Vale frisar, ainda, a previsão para que não seja computado na jornada o tempo de deslocamento entre a entidade formadora e o

¹ https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego

² <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2020-12/ibge-brasil-tem-46-das-criancas-e-adolescentes-em-trabalho-infantil>

estabelecimento, que poderá prejudicar o tempo necessário para o estudo do aprendiz, em ofensa ao direito fundamental à educação.

Com efeito, a aprendizagem alia a aquisição de competências para o exercício de uma ocupação profissional com a obrigatória matrícula e frequência à escola, de modo que tempo máximo da jornada deve necessariamente computar o deslocamento entre a entidade formadora e o estabelecimento.

Deputado (a)

Brasília, em de maio de 2022.



SF/22287.44626-44