

COMISSÃO ESPECIAL - PL 6461/19 - ESTATUTO DO APRENDIZ

PROJETO DE LEI 6.461, DE 2019

Institui o Estatuto do Aprendiz e dá outras providências.

Modifica-se o inciso IV, do §5º, o § 6º e o §7º do art. 429, o § 3º do art. 432 e acresce ao art. 432-K, os §§ 7º e 8º, que constam do art. 3º do Projeto de Lei 6461/2019, que modificam esses artigos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1943, com as seguintes redações:

“Art. 429

§ 5º

IV– os empregados com idade entre 16 (dezesseis) e 29 (vinte e nove) anos incompletos com contratos de trabalho por prazo indeterminado.

§ 6º Na hipótese de empresas que prestem serviços especializados para terceiros, independentemente do local onde sejam executados, os empregados serão incluídos exclusivamente na base de cálculo da prestadora, mas a tomadora tanto nos contratos vigentes, como nos que serão contratos, deve disponibilizar 4% das vagas contratadas ou a serem contratadas para aprendizes.

§ 7º A cota de aprendizes de cada estabelecimento será calculada semestralmente, considerando a quantidade de empregados constatada ao final de cada semestre.

“Art. 432

§ 3º O tempo de deslocamento do aprendiz até a efetiva ocupação do posto de atividades práticas e teóricas não será computado na jornada diária, por não ser tempo à disposição do contratante.

“Art. 432-K

§ 7º Os estabelecimentos listados no § 1º, incisos I, VI, VII, IX, X, XI, XII e XIII, que somente podem contratar aprendizes entre

Apresentação: 28/11/2022 09:35:46.380 - PL6461/19
ESB 6/2022 PL6461/19 => PL 6461/2019
ESB n.6/2022



18 a 24 anos, o percentual previsto no art. 429 passa a ser 2,5%.

§ 8º Os estabelecimentos listados no § 1º, incisos II, III, IV, V e VIII, que somente podem contratar aprendizes entre 21 a 24 anos, o percentual previsto no art. 429 passa a ser 1,5%.

JUSTIFICATIVA

O objetivo da aprendizagem, em última análise é alcançar a redução da taxa de desemprego entre os jovens, em sendo assim, se esses jovens já se encontram empregados, com contratos por prazo indeterminado, a finalidade da lei já foi obtida, por isso faz-se necessária a exclusão desses jovens da base de cálculo da aprendizagem, não importando o percentual que cada empresa possua desse grupo de pessoas contratadas.

Para que haja segurança jurídica, nessa exclusão, o requisito seria que esse contrato fosse por tempo indeterminado, pois nessa condição o jovem usufrui de todos os benefícios da Consolidação das Leis do Trabalho e das normas coletivas vigentes para a categoria que foi contratado.

No que tange ao cumprimento das contas pelas empresas prestadoras de serviços, tanto a empresa prestadora, como a tomadora de serviços devem cumprir sua responsabilidade na contratação dos jovens, mas como no contrato de terceirização com cessão de mão de obra, os empregados das empresas prestadoras ficam lotados nas empresas tomadoras de serviços, nesses, casos, nos contratos a serem celebrados entre ambas as partes, deve constar expressamente, que 5% por cento da mão de obra a ser alocada no tomador de serviço, deve ser composta de aprendizes.

Quanto à periodicidade da aferição para a fixação do número de aprendizes por estabelecimento, as empresas precisam ter uma previsibilidade, por isso faz-se necessário que essa fixação ocorra semestralmente, como, por exemplo, é o prazo da certidão negativa de dívidas com União, Estados e Municípios. E isso será necessário, pois pelo projeto o Ministério do Trabalho deverá emitir as certidões sobre o cumprimento das cotas, e esse também precisará de um prazo e validade dessas certidões, sob pena de se gerar grande insegurança jurídica quanto à comprovação do cumprimento da norma.

A Reforma Trabalhista de 2017 fixou de forma expressa que o deslocamento do trabalhador não é tempo à disposição da empresa, por isso não pode ser computado em sua jornada de trabalho, da mesma forma deve ser no caso do deslocamento do aprendiz, que é um contrato especial, previsto na própria Consolidação das Leis de Trabalho.

Durante os últimos 22 anos, que a legislação da aprendizagem existe no país, a definição na legislação de quais são as funções que demandem formação profissional vem causando grande judicialização no país,



bem como processos administrativos com valores exorbitantes de multas, pois como não há um critério objetivo, cada ente público seja do Poder Executivo, seja do Poder Judiciário interpreta a questão de forma dispare.

Com a edição do Estatuto da Aprendizagem, há uma possibilidade clara, do Congresso Nacional definir com critérios objetivos, respeitando a realidade das empresas no país, a liberdade econômica e peculiaridade de cada estabelecimento deve ser respeitadas para que a lei seja cumprida em sua totalidade, deixando de observar parâmetros fictícios criados com base no CAGED ou no CBO, que na realidade tenta aplicar a cota de aprendizagem sobre o total de empregados da empresa, independentemente, das funções, que realmente, demanda formação profissional, dentro dos parâmetros da aprendizagem ou que possam ser exercidas por aprendizes.

Assim, como há anos o Ministério do Trabalho já excepcionaliza setores que não conseguem cumprir as cotas de aprendizagem, por diversos fatores, que envolvem grau de risco, periculosidade, insalubridade, atividade não recomendada para menor de idade. Esses setores também têm o direito de poder, dentro de suas características possuírem aprendizes para o desenvolvimento da sua atividade.

Seguindo o que já existe hoje, esses setores foram excepcionalizados no art. 432-K, e para que se adote um critério objetivo para aferir sua cota de aprendizagem, há que se fazer uma proporcionalidade entre as idades que esses setores podem ter empregados em suas empresas, em decorrência de suas atividades econômicas, assim, aqueles que somente podem empregar empregados entre 18 a 24 anos ou entre 21 a 24, não podem ser obrigados a cumprir o percentual total, da mesma forma que aqueles que podem contratar livremente aprendizes com idade entre 14 a 24 anos, pois seria trata os desiguais de forma igual, ferindo assim, um dos princípios basilares da Constituição do país, que é princípio da isonomia, dispondo que o tratamento deve ser igual para iguais e desigual para os desiguais, na medida de suas desigualdades.

Por isso, utilizando o critério da proporcionalidade os estabelecimentos que somente podem contratar pessoas com idade entre 18 a 24 anos, deverá cumprir a cota de 2,5% e aqueles que somente podem contratar entre 21 a 24 anos, de 1,5%.

Sala das Comissões, de novembro de 2022.

JULIO CESAR RIBEIRO
Deputado Federal

