

PROJETO DE LEI 6461 DE 2019 (SUBSTITUTIVO)

Institui o Estatuto do Aprendiz e dá outras providências.

EMENDA

Suprima-se o inciso IV, do §5º, do art. 429 constante do Substitutivo ao Projeto de Lei nº 6.461, de 2019.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa suprimir o conteúdo do inciso IV, do §5º, do art. 429, do Substitutivo ao Projeto de Lei nº 6.461, de 2019.

O texto indicou que, no cálculo da cota de aprendizagem, devem ser excluídos da base de cálculo os empregados com idade entre 16 e 24 anos incompletos com contratos de trabalho vigentes há pelo menos 12 meses, desde que representem, no mínimo, 50% do total de empregados do estabelecimento.

Do ponto de vista técnico é possível afirmar que a referida regra aumentará substancialmente a complexidade para a realização do cálculo da cota de aprendizagem e reduzirá o número de vagas de aprendizes. Além disso, a regra cria uma associação inadequada entre o emprego comum do jovem ao programa jovem aprendiz.

Em todo o relatório, o relator expressa a preocupação em tornar as regras de definição da cota de aprendiz mais simples, fácil e objetiva, a fim de viabilizar que qualquer empregador possa, por conta própria, sem necessidade de auditorias ou assessorias, identificar o número exato de aprendizes que deve contratar.

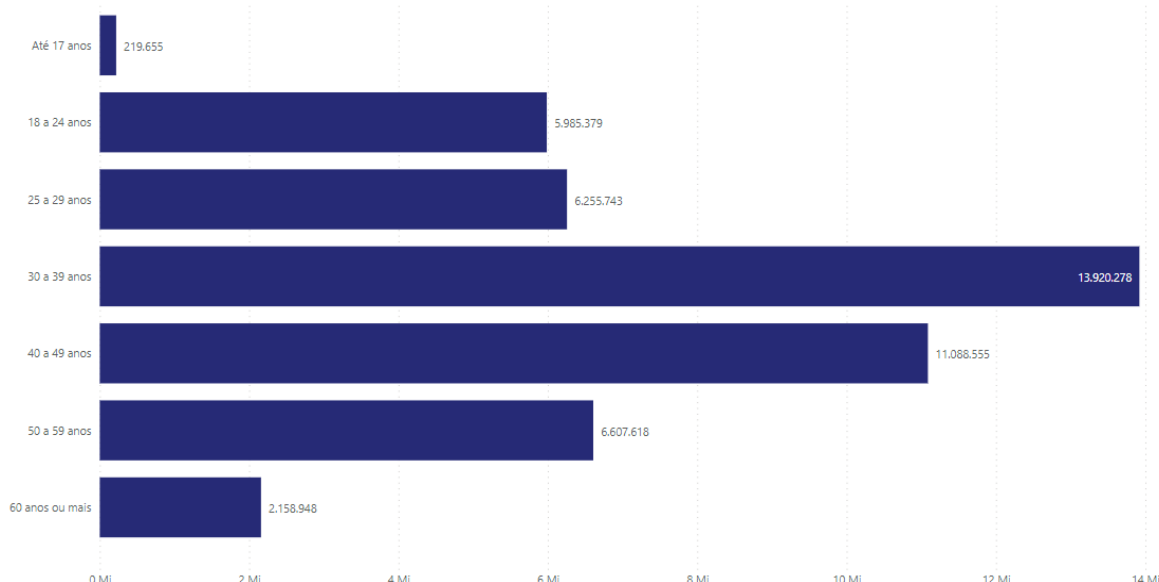
A regra do art. 429, §5º, IV, no entanto, cria um obstáculo considerável para a contabilização simplificada da cota de aprendizagem, o que vai na contramão de todo o restante do relatório apresentado e, de fato, dificultará consideravelmente que as empresas de todo país façam por conta própria o cálculo da cota de aprendizagem a ser cumprida.

Além disso, cumpre esclarecer a regra é tão complexa que se torna tarefa difícil até mesmo para a auditoria-fiscal do trabalho quantificar o impacto de vagas de aprendizes que serão fechadas em todo país. No entanto, tentaremos fazer algumas projeções com base nos dados disponíveis.

O Painel de Informações da RAIS 2020 aponta que há mais de 6,2 milhões de empregados formais do país com idade entre 16 e 24 anos, o que representa mais de 13% do total. Veja o gráfico abaixo:

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD220564235300>





Fonte: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br>

Não é possível identificar qual montante desse total de empregados entre 16 e 24 anos está alocado em empresas que tenham mais de 50% do total de empregados nessa faixa etária e contratados a mais de 12 meses, conforme previsto na regra do relatório.

No entanto, é possível calcular que a perda poderia chegar a cerca de 248 mil vagas se aplicarmos a alíquota de 4% sobre o total de 6,2 milhões de trabalhadores na faixa etária de 16 a 24 anos. Sabemos que a regra definida no relatório não abarcará a totalidade dos trabalhadores nessa faixa etária, razão pela qual o número acima indica um limite máximo de perda de vagas. O número exato de vagas perdidas é inviável de ser definido dada a complexidade do cálculo da regra proposta.

Se considerarmos que a regra abarcará metade do número de trabalhadores na faixa etária de 16 a 24 anos, o que parece ser uma projeção razoável e próxima da realidade, teremos cerca de 3,1 milhões de empregados excluídos da base de cálculo da cota de aprendizagem, o que acarretará estimativa de fechamento de aproximadamente 124 mil vagas.

Cabe esclarecer, ainda, que a regra proposta apresenta uma equivalência entre o contrato de trabalho por prazo indeterminado do jovem até 24 anos com o contrato de aprendizagem profissional. Do ponto de vista técnico, não há equivalência entre as duas modalidades de contratação. Não há nenhuma similaridade substancial entre as modalidades de contratação citadas.

No contrato de aprendizagem profissional é obrigatório que o aprendiz esteja matriculado em curso de aprendizagem profissional, a fim de garantir que tenha não apenas acesso ao trabalho, mas também à profissionalização, exigência que não ocorre nas contratações por prazo indeterminado. Além disso, para ser contratado como aprendiz o adolescente ou jovem precisa estar matriculado e frequentando a escola, caso ainda não tenha concluído o ensino médio, exigência que não ocorre nas demais modalidades de contratação.



Ademais, quando o adolescente possui idade entre 14 e 15 anos a única forma de trabalho que lhe é permitida pela CF/88 é através do programa de aprendizagem profissional.

Assim, tecnicamente, não há equivalência entre a contratação de jovens por prazo indeterminado e contratação de aprendiz que justifique a manutenção da regra presente no art. 429, §5, IV do relatório.

Diante do exposto, sugerimos a supressão do inciso IV, do §5º, do art. 429, nos termos da fundamentação supracitados.

Sala da Comissão, em 30 de novembro de 2022.

Deputado Pedro Uczai

Apresentação: 01/12/2022 09:09:39.387 - PL646119
ESB n.94/2022 PL646119 => SBT 1 PL646119 => PL 6461,2019
ESB n.94/2022

