

COMISSÃO DE TRABALHO

PROJETO DE LEI Nº 697, DE 2025

Acrescenta os parágrafos 4º, 5º, 6º e 7º ao artigo 429 do Decreto-Lei 5.452 de 01 de maio de 1.943 (Consolidação das Leis do Trabalho -CLT), para regular situações específicas para a contratação de aprendizes.

EMENDA Nº , DE 2025

(Do Sr. Ubiratan SANDERSON)

O artigo 429 do Decreto-Lei 5452 de 01 de maio de 1943, passa a vigorar acrescido dos parágrafos 4º, 5º, 6º, 7º e 8, com a seguinte abaixo:

“Art.429.....
.....
.....

§ 4º Quando se tratar de empresa contratante de profissionais com limitação legal de idade mínima de 21 (vinte e um) anos para o exercício da profissão, o percentual mínimo exigido será de um e meio por cento e o máximo de quinze por cento de aprendizes.

Apresentação: 07/05/2025 20:32:01.293 - CTRAB
EMC 1/2025 CTRAB => PL 697/2025
EMC n.1/2025



§ 5º Na hipótese prevista no parágrafo anterior, quando se tratar de profissão que exija curso de formação específico de, no mínimo, duzentas horas, será dispensável a matrícula em curso fornecido pelo Serviço Nacional de Aprendizagem.

§ 6º As empresas prestadoras de serviços de segurança privada, por suas características e especificidades, estão dispensadas das exigências do § 2º.

§ 7º Quando se tratar de empresa cujo quadro de pessoal seja composto, em mais de 30% (trinta por cento), por jovens conforme definidos no § 1º do art. 1º da Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013, o percentual mínimo exigido para cumprimento da cota de aprendizagem prevista no caput deste artigo será de 1,5% (um inteiro e cinco décimos por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) de aprendizes.

§ 8º Nas hipóteses previstas no §4º e no §5º, os aprendizes farão jus aos mesmos benefícios e estarão sujeitos às mesmas obrigações e requisitos dos demais profissionais, incluindo remuneração e carga horária." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem como objetivo ampliar o alcance da política pública de incentivo à inclusão produtiva de jovens, permitindo que empresas que já empregam, de forma voluntária e direta, um contingente expressivo de jovens entre 15 e 29 anos possam contar com maior flexibilidade no



cumprimento da cota de aprendizagem prevista no artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE), o Brasil enfrenta, historicamente, taxas de desemprego mais elevadas entre os jovens. Em 2021, a taxa de desocupação entre pessoas de 18 a 24 anos ultrapassava 25%, enquanto a média nacional era inferior a 14%. Esse descompasso revela a urgência de iniciativas que promovam o acesso da juventude ao mercado formal, por meio de mecanismos eficazes e coerentes com as diferentes realidades econômicas.

Há, no entanto, setores produtivos que já se destacam como importantes portas de entrada para o primeiro emprego, especialmente para jovens com baixa escolaridade formal e sem experiência prévia. Tais setores promovem a inclusão social, a qualificação prática e a bancarização da juventude, gerando impacto direto na renda familiar e na mobilidade social. Estudo elaborado pela consultoria LCA aponta que, para cada R\$ 1 milhão investido, o setor de serviços de relacionamento a distância, por exemplo, gera mais de 100 empregos formais por ano, superando a indústria e a agropecuária em ocupação gerada por unidade de investimento.

Além disso, dados setoriais revelam que mais de 60% da força de trabalho em determinadas atividades de atendimento ao consumidor é composta por jovens entre 18 e 29 anos, sendo esse percentual significativamente superior à média nacional de inserção juvenil. Essa realidade demonstra, na prática, o engajamento espontâneo de diversas empresas em



estratégias de empregabilidade juvenil, muitas vezes sem qualquer incentivo governamental.

Cabe ressaltar que nem todas as atividades econômicas exigem qualificação técnico-profissional formal, sendo frequente a formação interna dos colaboradores por meio de treinamentos rápidos — em certos casos, inferiores a 50 horas — que permitem a rápida adaptação do jovem às funções desempenhadas. Nesses casos, a obrigatoriedade de matrícula em cursos externos, muitas vezes com conteúdo duplicado e carga horária prolongada, representa um entrave à continuidade da contratação e à permanência do jovem no ambiente de trabalho.

Outro aspecto relevante é o desestímulo à permanência do jovem no programa de aprendizagem, quando este desempenha funções idênticas às de outros colegas, mas com jornada limitada, sem possibilidade de remuneração variável, e com salários até 70% inferiores. Segundo dados comparativos, aprendizes nessas situações têm uma probabilidade 600% maior de pedir desligamento voluntário em relação aos demais colaboradores.

Diante desse cenário, a presente emenda propõe que empresas que já tenham ao menos 30% de seu quadro funcional composto por jovens, nos termos do artigo 1º, §1º da Lei nº 12.852/2013 (Estatuto da Juventude), possam aplicar os mesmos percentuais flexibilizados de contratação de aprendizes (mínimo de 1,5%, máximo de 15%), já previstos no projeto de lei original para profissões com exigência etária legal.



Essa medida busca reconhecer e incentivar práticas efetivas de inclusão juvenil já adotadas por diversas empresas em todo o território nacional, ao mesmo tempo em que garante segurança jurídica, racionalidade normativa e aderência às diferentes estruturas organizacionais. Com isso, contribui-se para a ampliação das oportunidades de emprego formal aos jovens brasileiros, sem comprometer os objetivos centrais da política de aprendizagem.

Diante da relevância social e do alcance prático da medida, contamos com o apoio dos nobres parlamentares para sua aprovação.

Sala da Comissão, em _____ de
de 2025.

Ubiratan **SANDERSON**
Deputado Federal (PL/RS)

