

ESTUDO TÉCNICO SOBRE A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 04 DE MAIO DE 2022

O presente Estudo Técnico, formulado por Auditores-Fiscais do Trabalho, vinculados ao Sindicato Nacional dos Auditores-Fiscais do Trabalho - SINAIT, tem o objetivo de **subsidiar os parlamentares** com dados relativos aos impactos negativos da Medida Provisória nº 1.116, de 04 de maio de 2022, no instituto da Aprendizagem Profissional.

A MPv nº 1.116 e o Decreto nº 11.061, ambos publicados na mesma data, promoveram uma **nova reforma trabalhista sobre cotas de aprendizes**, uma vez que foram alterados mais de 86% dos artigos da Lei da Aprendizagem, Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000, e mais de 64% dos artigos do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, que a regulamentavam.

É importante ressaltar que não houve situação de relevância e urgência que justificasse a edição de uma Medida Provisória para promover uma alteração tão profunda na Aprendizagem Profissional. A inexistência de situação de relevância e urgência resta clara, uma vez que, mais de dois meses após a publicação da MPv, sequer foi publicada sua regulamentação pelo Ministério do Trabalho e Previdência – MTP.

Ademais, o instituto vem sendo amplamente debatido no Congresso Nacional, **desde 2019**, por meio do Projeto de Lei nº 6.461, **Estatuto do Aprendiz**, de relatoria do Deputado Marco Bertaiolli, PSD, que vem realizando reuniões técnicas e políticas com entidades formadoras, com especialistas no tema e com empresários, identificando os problemas e conciliando as soluções para aprimorar o instituto da Aprendizagem Profissional, **em prol dos adolescentes, jovens e pessoas com deficiência do nosso País**

Além disso, a Comissão Especial do PL nº 6.461, de 2019, aprovou a promoção de diversas audiências públicas, **nacionais e regionais**, para debater o tema de forma ampla, em um ambiente democrático e plural, que tem contado com a participação de membros do Ministério do Trabalho e Previdência, do Poder Judiciário, do Ministério Público do Trabalho, de inúmeras instituições, públicas e privadas, de aprendizes e da sociedade civil organizada.

O referido projeto de lei possui 78 artigos e trata de aproximadamente 14 tópicos, quais sejam: direito à profissionalização e à proteção no trabalho, contrato de aprendizagem, obrigatoriedade de contratação, cálculo da cota de aprendizes, espécies de contratação de aprendizes, formação técnico profissional metódica, entidades qualificadas em formação técnico-profissional, direitos trabalhistas e obrigações assessorias dos aprendizes, atividades teóricas e práticas, cumprimento alternativo da cota de aprendizes, hipóteses de extinção de contrato de aprendizagem, contratação de aprendizes por ME/EPP, aprendizagem à distância e multa por descumprimento de cota.

Desses temas, o Governo Federal regulou na MPv 1.116, de 2022 e no Decreto 11.061, de 2022, 13 deles, o que corresponde a mais de 93% do PL nº 6461, de 2019; portanto, uma sobreposição de quase a totalidade dos temas que estavam sendo discutidos

pelo Poder Legislativo, em verdadeira usurpação de competência e desrespeito a todo o trabalho de construção e conciliação que vinha sendo realizado pelos parlamentares.

Em face dos pontos acima relacionados necessário se faz realizar este estudo, que será organizado em tópicos, que abordarão conjuntos de normativos da referida MPv, os quais afetam de forma negativa a Aprendizagem Profissional, **reduzindo o número de adolescentes, jovens e pessoas com deficiência alcançados pelo programa.**

I- PROJETO NACIONAL DE INCENTIVO À CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES – PNICA (arts. 25 a 27 da MP 1.116/22)

O Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes foi previsto nos arts. 25 a 27 da MPv nº 1.116, de 2022. Tal Projeto concederia prazo para que as empresas regularizassem o cumprimento da cota de aprendizagem, sem punição administrativa, suspendendo os processos de autuações anteriores e reduzindo as multas já aplicadas.

Segue abaixo um breve resumo sobre o Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes (PNICA):

<u>Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes (PNICA) – MP 1.116/22</u>

<p>➔ O Projeto é direcionado a todas as empresas obrigadas a contratar aprendizizes, independentemente de estarem cumprindo ou não a cota (art. 27 da MPv nº 1.116, de 2022).</p>

<p>➔ A adesão ao projeto importa cinco benefícios para as empresas (art. 26, I a V, MPv nº 1.116, de 2022):</p>

<p>1 – Concessão de prazos para regularização da cota, nos termos a serem previstos futuramente nos instrumentos de adesão;</p>

<p>2 – Suspensão dos processos administrativos de imposição de multa durante o prazo concedido para regularização, referente a autos de infração pretéritos;</p>
--

<p>3 – Redução da multa em 50% dos autos de infração lavrados antes da adesão ao projeto; e</p>

<p>4 – Autorização para que a empresa possa cumprir a cota em qualquer estabelecimento da empresa na mesma unidade da federação pelo prazo de 2 anos.</p>

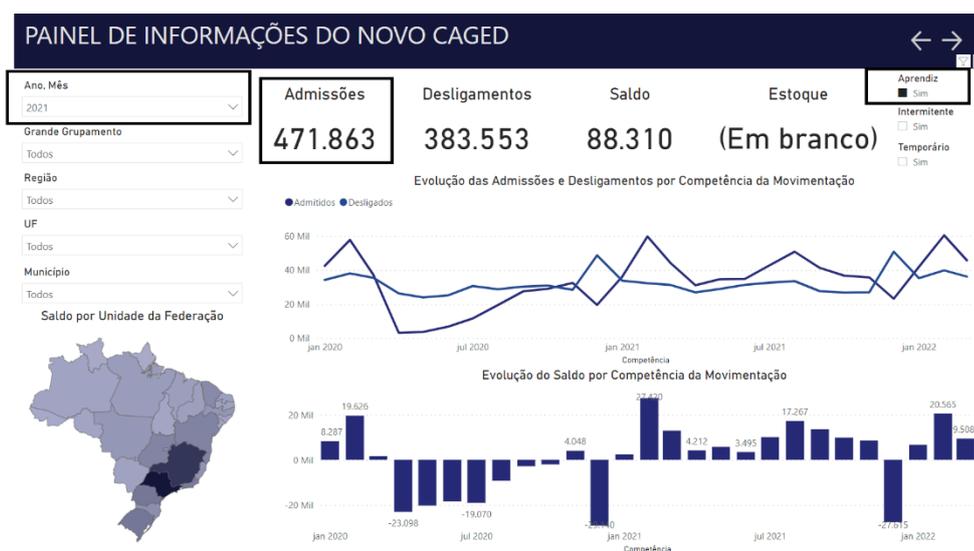
O Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes (PNICA) induz à falsa percepção de que se trata de uma iniciativa que irá criar milhares de novas contratações de aprendizizes, como vem sendo divulgado pelo próprio Governo Federal. Todavia isso não corresponde à realidade. Frisa-se que o argumento de criação de

milhares de vagas não foi subsidiado por nenhuma espécie de estudo técnico apresentado até o momento.

Ademais, as empresas que já contratam habitualmente os aprendizes, mantendo a cota cumprida, poderão aderir ao Plano e postergar as suas contratações. Além disso, as empresas que ordinariamente não realizam a contratação poderão aderir ao Plano, sem garantir a admissão dos aprendizes, podendo, ao final do prazo, optar pelo pagamento da multa.

Para melhor compreensão, vale realizar uma projeção dos prejuízos que a implementação do PNICA pode acarretar à Aprendizagem Profissional. Se o prazo a ser concedido para regularização da cota for de seis meses, é certo que nesse período **não haverá contratação de aprendizes**, pois as empresas aguardarão o decorrer do prazo para contratar seus aprendizes, mesmo aquelas que já vinham contratando aprendizes regularmente. Isso porque todas as empresas que aderirem ao PNICA estarão legalmente liberadas a não contratar durante esse período.

Em 2021, foram contratados 471.863 aprendizes, o que corresponde a uma média de contratação de aprendizes de 39.321 aprendizes por mês, conforme gráfico abaixo:



Fonte: Observatório Nacional da Aprendizagem Profissional do Ministério do Trabalho e Previdência.

Assim, ao ser regulamentado, se o PNICA conceder prazo de seis meses de isenção para contratação, haverá um **apagão de contratações** de aprendizes com o adiamento de admissão de cerca de 40 mil novos aprendizes a cada mês. Ou seja, serão **240 mil vagas não preenchidas no prazo de seis meses**.

Vale ainda ressaltar que, se a empresa aderir ao PNICA, obtendo, de forma imediata, todos os benefícios elencados no art. 26 da MPv nº 1.116, de 2022, conforme quadro resumo acima, e ao final do prazo concedido para regularização da cota decidir por manter-se com a cota descumprida, sofrerá a sanção prevista na nova redação do art. 434, parágrafo único, da CLT, dada pela MPv nº 1.116, de 2022. Isto é, as empresas que descumprirem a cota de aprendizagem estarão sujeitas à multa de R\$ 3.000,00 por aprendiz não contratado.

Frisa-se que um aprendiz recebe, em média, salário mensal de R\$ 600,00. Acrescidos os encargos trabalhistas e previdenciários, o custo mensal da contratação do aprendiz será de aproximadamente R\$ 1.000,00. Como o contrato de aprendizagem tem duração de até 2 anos, o custo total deste contrato será de aproximadamente R\$ 24.000,00 por aprendiz. Portanto, caso a empresa que aderir ao PNICA resolva não cumprir a promessa, terá que arcar com valor de multa de R\$ 3.000,00 por aprendiz não contratado, o que significa dizer que deixar de cumprir a promessa será cerca de 8 vezes mais barato que regularizar a cota de aprendizagem.

Esse contexto normativo leva à conclusão de que para aquelas empresas que historicamente não cumprem a cota, o PNICA será apenas uma forma de usufruir dos benefícios estabelecidos na MPv nº 1.116, de 2022, sem garantia de cumprimento da cota de aprendizes. Já para as empresas que regularmente contratam aprendizes, o PNICA será uma forma de postergar as contratações de aprendizes, valendo-se do prazo legalmente concedido, gerando, assim, um imediato **apagão de contratações**.

Outro ponto negativo a ser destacado é a autorização para centralização das vagas de aprendizagem pelo período de 2 anos, prevista no art. 26, III da MPv nº 1.116, de 2022. A regra prevista na CLT, antes da referida MP, era que o cumprimento da cota de aprendizagem devia ser dar por estabelecimento para que a vaga fosse ofertada no local onde as atividades da empresa são desempenhadas, o que permitia que o programa de aprendizagem chegasse em municípios do interior do país e não fosse centralizado em grandes capitais.

Os dados demonstram que a regra anterior atendia a tal objetivo, eis que os a maioria dos aprendizes do país estão alocados em municípios do interior do país. Dados da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho indicam que cerca de 300 mil aprendizes estão em municípios do interior do país, o que representa cerca de 65% do total de aprendizes do país.

Ocorre que com a nova regra imposta pela MPv nº 1.116, de 2022 foi concedida autorização para que as empresas centralizem as contratações pelo período de 2 anos. Tal regra certamente acarretará grande centralização das vagas nas grandes capitais, permitindo verdadeira fuga de oportunidades dos municípios do interior para os grandes centros urbanos, agravando ainda mais as desigualdades regionais em oferta de emprego e profissionalização para jovens.

Merece destaque, ainda, o art. 27, §4º, da MPv nº 1.116, de 2022 que prevê a possibilidade de serem estabelecidas, pelo Ministério do Trabalho e Previdência, “condições especiais para setores econômicos com baixa taxa de contratação de aprendizes”.

Trata-se de uma norma em branco com grande potencial lesivo ao programa jovem aprendiz, já que não foram estabelecidos critérios de verificação de quais são os setores econômicos com baixa taxa de contratação, nem mesmo quais são as condições especiais a serem concedidas.

É possível inferir que podem ser criadas para setores específicos condições diversas daquelas aplicadas aos demais setores econômicos, acarretando privilégios para algumas empresas em detrimento de outras. Tais privilégios recairão sobre setores que não

cumprem a cota, premiando empresas que historicamente descumprem a lei da aprendizagem, e mantendo as regras legais para os demais setores que ordinariamente cumprem a lei da aprendizagem. Trata-se de verdadeira inversão de valores.

É possível se imaginar, por exemplo, alteração na forma de calcular a cota de aprendizagem de alguns setores específicos ou mesmo a idade dos aprendizes a serem contratados, criando, na prática, dois tipos de programa de aprendizagem, sendo o primeiro definido em lei para as empresas em geral e um segundo definido pelo Ministério do Trabalho e Previdência para alguns setores econômicos.

Identifica-se, pois, que a redação do art. 27, §4º, da MPv nº 1.116, de 2022, acarretará tratamento não isonômico e insegurança jurídica para o cumprimento da lei da aprendizagem.

Diante o exposto, conclui-se que o PNICA trará graves prejuízos aos adolescentes, jovens e pessoas com deficiência do país, que perderão oportunidades de trabalho, e criará distorção de tratamento entre as empresas obrigadas ao cumprimento da cota de aprendizagem. Em face disso, solicitamos a rejeição em bloco dos artigos que tratam do PNICA na MPv nº 1.116, de 2022.

II - TEMPO DE CONTRATO E PRORROGAÇÃO DE CONTRATO DE APRENDIZAGEM (art. 28 da MP que alterou o art. 428, §§ 3, 9, 10, 11 e 12, da CLT)

A MPv nº 1.116, de 2022, em seu art. 28, que alterou o art. 428, §3º, da CLT, aumentou o prazo dos contratos de aprendizagem de dois para três anos, admitindo casos em que o contrato pode chegar a quatro anos e outras situações em que pode ser pactuado por prazo indeterminado.

Além disso, trouxe a possibilidade de prorrogação do contrato de aprendizagem nas hipóteses de continuidade do itinerário formativo, considerando os cursos de graduação como atividades teóricas do contrato de aprendizagem.

Além de alterar o perfil do aprendiz contratado, já que a maior parte dos aprendizes com contratos vigentes hoje no país estão cursando o nível fundamental da educação básica, essas mudanças irão precarizar os contratos de trabalho dos estudantes de nível superior. Isso porque um profissional com formação técnica, que continuasse seus estudos em nível superior, poderia ser contratado na condição de técnico, recebendo salário da categoria, ou poderia ser contratado em programas de trainees, com condições salariais superiores ao salário-mínimo hora devido ao aprendiz. Assim, o adolescente e o jovem que estão nos níveis iniciais da formação educacional (fundamental ou médio) seriam preteridos no momento da contratação, restando para esse público a exploração por meio do trabalho infantil, informal e desprotegido.

Outro ponto que merece destaque negativo é o reconhecimento de que as horas cursadas em nível superior poderão ser contabilizadas como parte teórica do curso de aprendizagem. Ao não prever nenhuma restrição quanto ao pagamento dessa formação, a MPv nº 1.116, de 2022, permitiu que as empresas possam transferir os custos da formação teórica para o aprendiz. Isto é, com o novo regramento as empresas privilegiarão a

contratação de jovens que já tenham arcado com os custos da sua formação de nível superior.

Por sua vez, o aumento do prazo do contrato e a possibilidade de prorrogação dos contratos causam um efeito imediato de “eternização” dos aprendizes na condição de aprendiz. Vale ressaltar que o contrato de aprendizagem possui condições inferiores ao contrato de trabalho por prazo indeterminado da CLT, eis que a alíquota do FGTS é reduzida de 8% para 2%, o aprendiz recebe salário-mínimo hora, e não o piso da categoria, dentre outras limitações próprias do contrato de aprendizagem.

Assim, “eternizar” o adolescente, jovem ou pessoa com deficiência em um contrato de trabalho de aprendizagem, não o considerando como um modelo de contrato transitório e preparatório para um contrato por prazo indeterminado, certamente tornará o contrato de aprendizagem uma forma precária de contratação de mão de obra.

Além disso, o aumento do prazo do contrato de aprendizagem de dois para três anos ou a possibilidade de que o contrato seja prorrogado por até quatro anos reduzirão o alcance do número de adolescentes, jovens e pessoas com deficiência beneficiados pelo programa de aprendizagem, uma vez que as vagas ocupadas demorarão um ou dois anos a mais para serem desocupadas e preenchidas por outro adolescente/jovem/pessoa com deficiência.

Isso, naturalmente, irá reduzir em, pelo menos, 1/3 o quantitativo de aprendizes alcançados pelo programa de aprendizagem. Isso porque, considerando o contrato de aprendizagem de dois anos, a empresa contrataria três aprendizes em um período de seis anos. Mas, considerando o aumento do contrato de dois para três anos, essa mesma empresa contratará apenas dois aprendizes no mesmo período.

Se considerarmos a possibilidade de prorrogação dos contratos de aprendizagem por até quatro anos, essa diminuição é ainda maior, reduzindo em 50% o quantitativo de aprendizes alcançados.

O efeito de médio prazo dessa redução de alcance e de rotatividade de aprendizes é devastador e resultará em cerca de 160 mil jovens e adolescentes que deixarão de ser contratados, considerando o quantitativo de aprendizes atualmente contratados, algo em torno de 500 mil, sem levar em conta os efeitos de redução do alcance introduzidos pela regra que permite a prorrogação dos contratos.

Diante do exposto, conclui-se que as novas regras acarretam graves prejuízos aos adolescentes, jovens e pessoas com deficiência do país, que perderão milhares de oportunidades de trabalho, além de reduzir os direitos trabalhistas dos jovens trabalhadores universitários. Em face disso, solicitamos a rejeição do artigo 28 da MPv nº 1.116, de 2022.

III- IDADE DO APRENDIZ (art. 28 da MPv que alterou o art. 428, §§ 5º, da CLT)

O art. 428 da CLT estabelece que o aprendiz deve ter idade entre 14 e 24 anos. Antes da MPv nº 1.116, de 2022, havia exceção apenas quando o aprendiz era também pessoa com deficiência, hipótese em que não se aplicava o limite máximo de 24 anos.

A MPv nº 1.116, de 2022, alterou o art. 428, §5º, da CLT para reafirmar que o limite máximo não se aplica aos aprendizes que também são pessoas com deficiência. Acrescentou-se também uma nova exceção, que consiste na ampliação do limite máximo de idade para 29 anos, quando se tratar de aprendizes inscritos em programas de aprendizagem, que envolvam o desempenho de atividades vedadas a menores de 21 anos.

Vale esclarecer que o programa de aprendizagem tem por objetivo principal dar acesso ao mercado de trabalho a adolescentes, que, em razão da idade, não poderiam ser contratados de forma ordinária, assim como possibilitar o primeiro emprego de jovens. Trata-se da principal ferramenta de combate ao trabalho infantil, uma vez que permite ao adolescente em situação de trabalho irregular ser inserido no mercado formal de trabalho de maneira protegida.

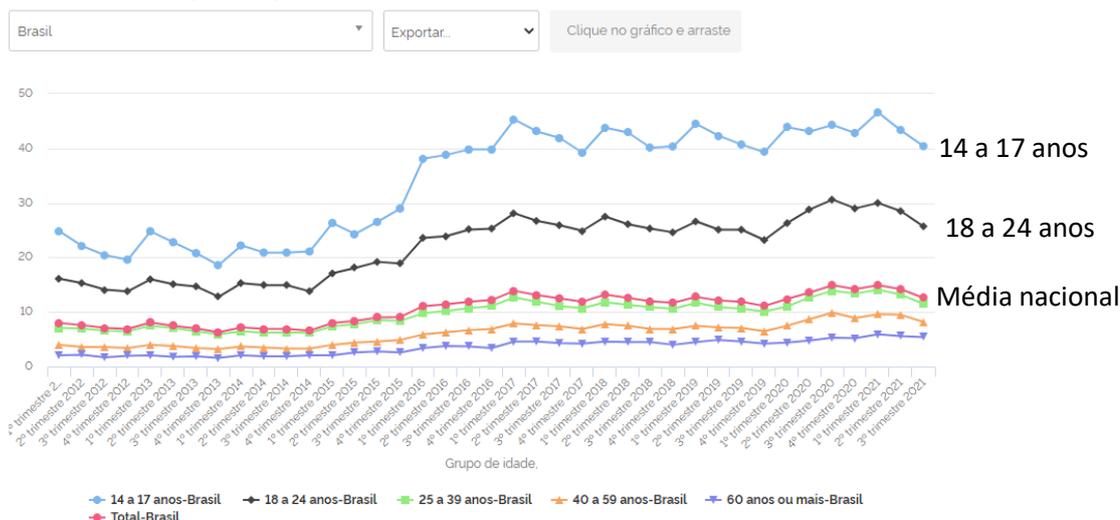
Não sem razão o programa de aprendizagem é considerado uma ferramenta para o cumprimento da meta 8 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS. Segundo a meta citada, é objetivo nacional e internacional “tomar medidas imediatas e eficazes para assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas”. Diante disso, o contrato de aprendizagem surge como instrumento de qualificação profissional, que garante experiência prática, ambiente de trabalho seguro e protegido, remuneração mínima, direitos trabalhistas e previdenciários, horário de trabalho e tipo de atividades compatíveis às necessidades, habilidades e interesses dos adolescentes, afastando-os de qualquer forma de trabalho infantil.

Frisa-se ainda que o programa de aprendizagem se destina a adolescentes e jovens, porque, conforme dados estatísticos, esse público tem grande dificuldade de acesso ao mercado de trabalho no Brasil, sendo vítimas frequentes do desemprego.

Segundo dados da PNAD contínua do IBGE - 3º trimestre de 2021 -, a taxa de desocupação entre adolescentes de 14 a 17 anos é três vezes maior do que a média nacional, e a taxa de desocupação entre jovens de 18 a 24 anos é duas vezes maior do que a média nacional.

Vejamos o gráfico da taxa de desocupação por faixa etária abaixo:

Taxa de desocupação, por idade, 1º trimestre 2012 - 3º trimestre 2021



A ampliação da idade do aprendiz para 29 anos permitirá que os empregados regulares das empresas sejam substituídos por aprendizes, invertendo a lógica do programa. Como já dito, a inserção de aprendizes no mercado de trabalho tem objetivo principal garantir o primeiro acesso ao mercado de trabalho em vez de substituir a forma de contratação dos trabalhadores ordinários das empresas por admissão de aprendizes. Inclusive porque os contratos de aprendizagem possuem FGTS reduzido para 2% e não geram direito às previsões dos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Ainda que a ampliação da idade máxima seja restrita às funções que, para o exercício, exige-se idade mínima de 21 anos, não se justifica tal mudança, uma vez que a limitação de 24 anos é suficiente para permitir a contratação de aprendizes nessas ocupações.

Embora não haja dados específicos para a faixa etária de 21 a 24 anos, o IBGE divulga que há 3,659 milhões de pessoas desocupadas na faixa etária de 18 a 24 anos.

Tabela 4094 - Pessoas de 14 anos ou mais de idade, total, na força de trabalho, ocupadas, desocupadas, fora da força de trabalho, e res		
Trimestre - 1º trimestre 2022		
Brasil		
Variável	Grupo de idade	
	14 a 17 anos	18 a 24 anos
Pessoas de 14 anos ou mais de idade (Mil pessoas)	12147	22945
Pessoas de 14 anos ou mais de idade, na força de trabalho, na semana de referência (Mil pessoas)	2358	16078
Pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência (Mil pessoas)	1499	12419
Pessoas de 14 anos ou mais de idade, desocupadas na semana de referência (Mil pessoas)	859	3659
Pessoas de 14 anos ou mais de idade, fora da força de trabalho, na semana de referência (Mil pessoas)	9789	6868

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral

Em contrapartida, há apenas cerca de 75 mil vagas de aprendizagem em funções cujo limite mínimo etário seja de 21 anos. Sendo assim, há muito mais jovens entre 21 e 24 anos de idade desempregados do que vagas para aprendizes em funções que só possam ser exercidas por pessoas com mais de 21 anos. Isto é, o número de pessoas que podem ser contratadas é seguramente muito superior ao número de vagas de aprendizes, revelando, portanto, não ser necessário o aumento da idade para 29 anos.

Diante do exposto, conclui-se que o art. 28, da MPv nº 1.116, de 2022, levará a um aumento da idade máxima para ser aprendiz, que, além de não se mostrar coerente com os propósitos do programa, nem mesmo necessário em nenhum contexto, fará com que jovens de 25 a 29 anos passem a concorrer por vagas com adolescentes de 14 a 17 anos e

juvens de 18 a 24; grupos que possuem maior dificuldade de acesso ao mercado de trabalho. Em face disso, solicitamos a rejeição do artigo 28 da MPv nº 1.116, de 2022.

IV – COTAS FICTÍCIAS (art. 28 da MPv que alterou o art. 429, §§ 4º e 5º, da CLT)

A - Cômputo em dobro de aprendizes em situação de vulnerabilidade social

A MPv nº 1.116, de 2022, em seu artigo 28, que altera o art. 429, §5º, da CLT, estabelece uma contagem em dobro do aprendiz em situação de vulnerabilidade social para efeito de cumprimento de cota de aprendizagem. Trata-se de uma contagem fictícia de aprendizes, isto é, um aprendiz vulnerável contratado ocupará duas vagas de aprendizagem.

A regra aparenta uma nobre motivação, mas, na verdade, tem um potencial de fechar até metade das vagas de aprendizagem no mercado de trabalho com a contagem fictícia de aprendizes. Na prática, um adolescente, jovem ou pessoa com deficiência, candidato a aprendiz, deixará de ser contratado por uma empresa, pois o outro candidato que foi contratado ocupará duas vagas.

Vale ressaltar que o público-alvo do programa de aprendizagem já são os adolescentes, jovens e pessoas com deficiência de baixa renda. Muitas vezes, trata-se do primeiro emprego do aprendiz, cujo salário, em regra, é de, aproximadamente, R\$ 600,00 mensais. Portanto, são pessoas de extrema vulnerabilidade social e de classe baixa, que são alcançadas pelo programa de aprendizagem, que é pouco atrativo para pessoas de classe média e classe média alta.

Em junho de 2021, a Auditoria Fiscal do Trabalho realizou estudo técnico sobre o total de aprendizes em situação de extrema vulnerabilidade social e constatou que 34,2% deles estão inscritos no Cadastro Único - CadÚnico. O estudo indicou que 149.477 aprendizes constam no CadÚnico, apresentando, ainda, detalhes técnicos sobre a região geográfica, segmentos econômicos contratantes e idade desse grupo de aprendizes. O estudo completo pode ser consultado no link https://drive.google.com/file/d/1K_hA2Lx2HI_n8wg3o_9e84w3L59I8FJg/view

Considerando os aprendizes inseridos no CadÚnico, diretamente ou por meio de suas famílias, tínhamos, em 2021, aproximadamente 150 mil adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade social. Ou seja, dos 471.863 aprendizes inseridos no Brasil em 2021, cerca de 150 mil já eram enquadrados como vulneráveis. Ao se aplicar a regra proposta pela Medida Provisória ao ano de 2021, restariam, pois, 321.863 efetivamente contratados, já que 150.000 seriam descartados em face do cômputo em dobro dos vulneráveis. Portanto, verifica-se que a regra tem potencial para gerar **o fechamento de aproximadamente 150 mil vagas de aprendizagem em todo país.**

Em outro giro, o estímulo para contratação de adolescentes, jovens e pessoas com deficiência em situação de vulnerabilidade social deveria ser custeado pelo próprio Governo Federal, por exemplo, em formato de benefícios fiscais. Contudo, a Medida Provisória faz recair sobre os próprios adolescentes, jovens e pessoas com deficiência o ônus de tal fomento.

Desse modo, em face das justificativas expostas, solicitamos a rejeição do artigo 28, da MPv nº 1.116, de 2022.

B- Contagem para cota de aprendiz fictício decorrente de efetivação

A MPv nº 1.116, de 2022, em seu art. 28, que alterou o art. 429, §4º, da CLT, determina que o aprendiz efetivado pela empresa ao final do contrato de aprendizagem continuará contando para a cota pelo período de 12 meses após o encerramento do contrato. Trata-se de uma contagem fictícia, pois, de fato, o aprendiz não será mais aprendiz e, ainda assim, continuará contando artificialmente para a cota.

A regra aparenta criar incentivos à efetivação do aprendiz na própria empresa, mas, na verdade, tem um potencial de fechar milhares de vagas de aprendizagem no mercado de trabalho. Na prática, ocorrerá que um adolescente, jovem ou pessoa com deficiência, candidato a aprendiz, deixará de ser contratado por uma empresa, pois o outro aprendiz, que foi efetivado, continuará ocupando a vaga de aprendizagem por mais 12 meses após o encerramento do seu contrato.

Estudos divulgados pelo Ministério do Trabalho e Previdência informam que 14% dos aprendizes são efetivados pelas empresas ao término dos contratos. Considerando que atualmente existem cerca de 500 mil aprendizes contratados, conforme dados do Observatório Nacional de Aprendizagem Profissional, temos que a regra mencionada irá acarretar o **fechamento de aproximadamente 70 mil vagas de aprendizagem por ano em todo país.**

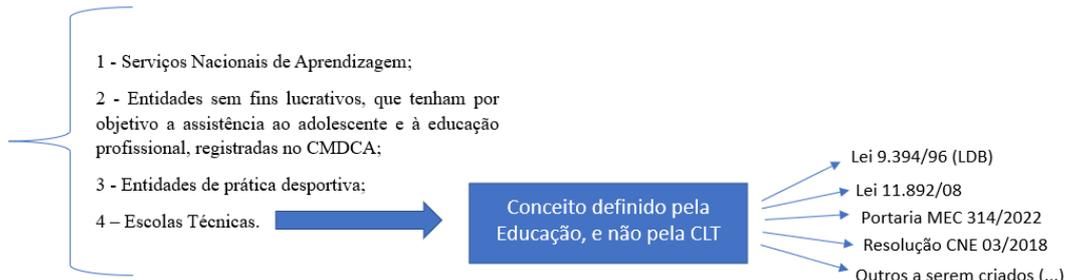
Vale enfatizar, para demonstrar a qualidade do programa de aprendizagem, que o mesmo estudo acima mencionado informa que 49,9% dos aprendizes são efetivados na mesma empresa, ou em empresa diversa, no prazo de 18 meses após o encerramento de seus contratos de aprendizagem.

Dessa forma, em face da justificativa exposta, solicitamos a rejeição do artigo 28, da MPv nº 1.116, de 2022.

V - MIGRAÇÃO DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL PARA NÍVEL SUPERIOR (art. 28 da MPv que alterou o art. 430, I e §6º, da CLT.)

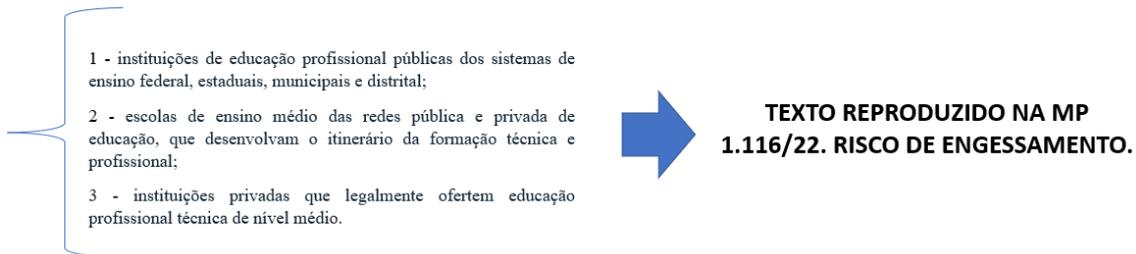
O art. 430, da CLT, previa como entidades formadoras de aprendizes os serviços nacionais de aprendizagem, as escolas técnicas de educação, as entidades sem fins lucrativos e as entidades de prática desportiva. A definição de quais instituições poderiam ser classificadas como Escolas Técnicas sempre coube à área da educação e não à CLT. Ao longo do tempo, a área da Educação editou leis, decretos, portarias e resoluções que caracterizou como escolas técnicas, por exemplo, os Institutos Federais, universidades que ofertam cursos técnicos, escolas da rede pública e privada de ensino que ofertam o itinerário de educação profissional, dentre outros. Vejamos:

Relação de entidades prevista no art. 430 da CLT (antes da MP 1.116/22)



A CLT não é o local mais adequado para apresentar o conceito de escolas técnicas como fez a MP 1.116/22, uma vez que a expertise sobre esse tema é da área da educação. Coube ao Ministério do Trabalho e Previdência, de forma acertada, através do art. 321, §1º da Portaria 671, de 08 de novembro de 2021 apenas listar de forma organizada e didática aquelas instituições que a área da educação já havia anteriormente classificada como escolas técnicas. Vejamos o rol de instituições classificadas como Escola Técnica listado na Portaria 671/21:

Consolidação de rol de instituições enquadradas como Escola Técnica (art. 321, §1º da Portaria MTP 671/2021)



A Portaria prevê, pois, (1) as instituições de educação profissional públicas dos sistemas de ensino federal, estaduais, municipais e distrital, (2) as escolas de ensino médio das redes pública e privada de educação, que desenvolvam o V itinerário da formação técnica e profissional, (3) e as instituições privadas que legalmente ofertem educação profissional técnica de nível médio como escolas técnicas de educação.

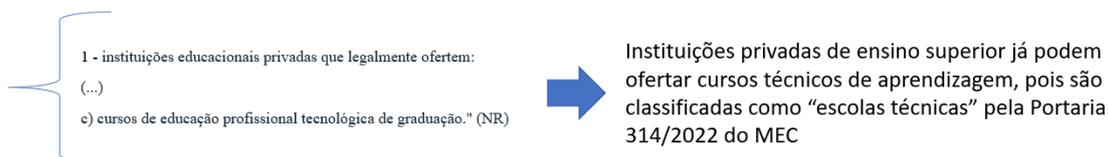
O texto previsto na MPv nº 1.116/22 é de igual teor àquele previsto na redação do art. 321, §1º da Portaria 671/21. O conteúdo de tal texto é tipicamente infralegal, uma vez que ele tem objetivo apenas de reproduzir de forma organizada aquelas instituições que a área da Educação anteriormente classificou como Escola Técnica, razão pela qual seria um erro migrar o texto da Portaria para a lei como fez a citada Medida Provisória.

Essa conduta acarretará engessamento do conceito de escolas técnicas, causando dificuldades de ampliação do rol de escolas técnicas à medida em que evoluir ou alterar o entendimento da área da educação. Não cabe à CLT definir o conceito de escolas técnicas, razão pela qual recomendamos que o §6º do art. 430 da CLT, alterado pelo art. 28 da MPv 1.116/22 seja rejeitado.

Além de trazer o que já estava regulamentado na referida Portaria, a MPv nº 1.116, de 2022, incluiu também as instituições educacionais privadas que ofertem cursos de educação profissional tecnológica de graduação como escolas técnicas de educação. Tal

alteração trará modificações consistentes no programa de aprendizagem, pois mudará o público atualmente atendido pela Lei da Aprendizagem Profissional, causando uma imediata “elitização” do programa que passará a atender o jovem matriculado em curso de nível superior, ao invés de atender o adolescente e jovem de menor escolaridade. Vejamos:

INOVAÇÃO DA MP 1.116/2022 (art. 28 que alterou o 430, §6º, III, “c”)



ELITIZAÇÃO DA APRENDIZAGEM
 A MP 1.116/22 autoriza como entidade formadora aquelas instituições que ofertam cursos de nível superior (e não cursos técnicos como antes).

De acordo com o Boletim da Aprendizagem - 2021 extraído do site do Ministério do Trabalho e Previdência, a maioria (**57,13%**) dos aprendizes contratados no país estava no nível fundamental de educação básica. Se considerarmos os números de aprendizes que estão entre os **níveis fundamental e médio da educação, temos o número impressionante de 99,78% do total de aprendizes contratados:**

Aprendizes com vínculo ativo em 31/12/2021 por Escolaridade		
Escolaridade	2021	%
Até 5ª Incompleto	1.488	0,32%
5ª Completo Fundamental	659	0,14%
6ª a 9ª Fundamental	26.946	5,85%
Fundamental Completo	234.226	50,82%
Médio Completo	196.602	42,65%
Superior Completo	1.014	0,22%
Total	460.935	100%

Fonte : Novo CAGED (jan/2021 a dez/2021)* + Rais/Ministério do Trabalho e Previdência

Ou seja, a aprendizagem profissional atende o público de baixa escolaridade, que, em geral, tem mais dificuldades de encontrar empregos formais. Somado a isso, quando se verifica a faixa etária dos aprendizes contratados, observa-se que os adolescentes são a maioria, correspondendo a 53,62% do total de aprendizes contratados. Abaixo tabela contida no mesmo documento Boletim da Aprendizagem – 2021, extraído do site do Ministério do Trabalho e Previdência.

Aprendizes com vínculo ativo em 31/12/2021 por Idade		
Idade	2021	%
Até 17 anos	247.166	53,62%
18 a 24 anos	211.810	45,95%
25 a 29 anos	696	0,15%
30 a 39 anos	720	0,16%
40 a 49 anos	375	0,08%
50 a 64 anos	161	0,03%
65 anos ou mais	7	0,002%
Total	460.935	100%

Fonte : Novo CAGED (jan/2021 a dez/2021)* + Rais/Ministério do Trabalho e Previdência

Ao incluir as instituições privadas de nível de graduação no rol das entidades formadoras, a MPv nº 1.116, de 2022 estará, portanto, mudando o perfil etário e de escolaridade dos aprendizes a serem contratados.

Se uma empresa tiver a opção de contratar um jovem de 20 anos cursando um curso superior, pagando o valor de salário-mínimo hora e considerando as aulas de graduação como atividade teórica da aprendizagem, tal empresa não contratará um adolescente de baixa classe social, que com 15 anos ainda está cursando o 6º ano do ensino fundamental e ainda terá que frequentar uma entidade formadora para suprir as horas da parte teórica.

Portanto, essa medida tem potencial para reduzir a possibilidade de profissionalização dos adolescentes brasileiros, que, com frequência, não podem aguardar para iniciar sua vida laboral após o ingresso em uma universidade. A maioria dos adolescentes brasileiros precisa ingressar no mundo do trabalho aos 14 anos, pois necessita de dinheiro para comer e sobreviver. Se se fechar o acesso a um trabalho digno, protegido e qualificado, condena-se o futuro da sociedade brasileira, que será composta de adultos sem educação formal, sem uma educação profissional e sem capacidade técnica produtiva para melhorar a economia do país.

É importante também que se recupere o histórico legislativo da criação da Lei nº 10.097, de 2000, que ocorreu após a mudança constitucional da idade mínima para o trabalho. Na época, a Constituição Federal passou a proibir o trabalho para os menores de 16 anos, trazendo uma solução para os adolescentes entre 14 e 15 anos que poderiam trabalhar na condição de aprendizes. Em seguida, a Lei nº 10.097, de 2000, foi editada como uma opção de trabalho digno e protegido, que garantia o direito constitucional à profissionalização dos adolescentes de 14 a 18 anos. Nesse sentido, incluir os jovens universitário nos programas de aprendizagem desrespeita todo o espírito do legislador da época, que pretendia assegurar a profissionalização aos adolescentes.

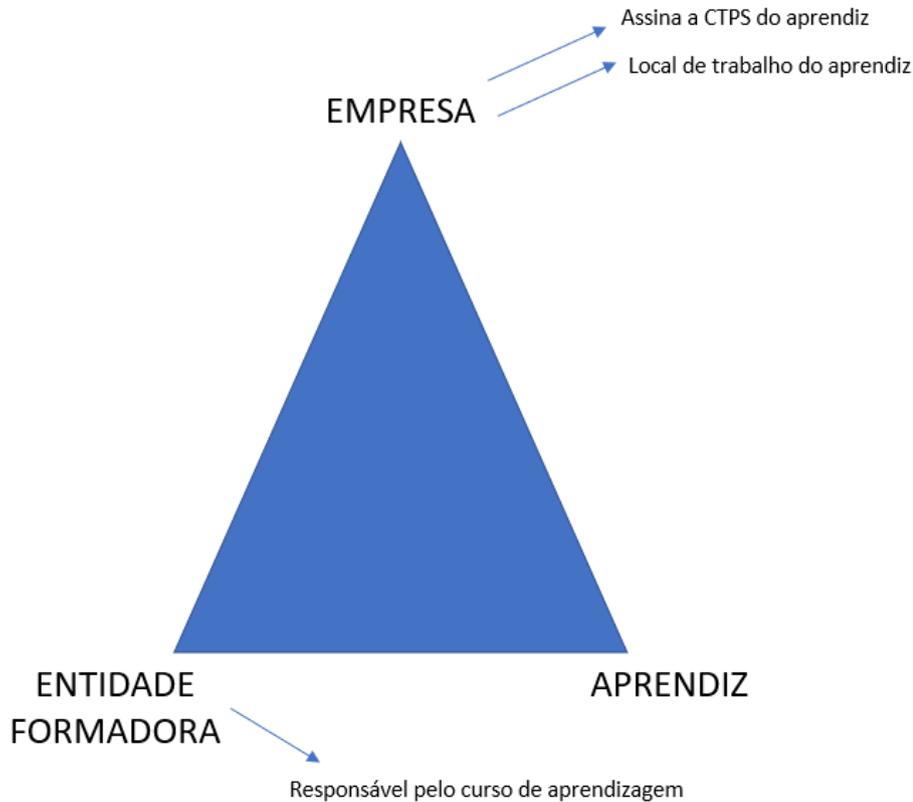
Dessa forma, em face da justificativa exposta, solicitamos a rejeição do artigo 28, da MPv nº 1.116, de 2022.

VI - CONTRATAÇÃO INDIRETA DE APRENDIZES (art. 28 da MP que alterou o art. 431 da CLT)

No modelo tradicional do programa de aprendizagem há 3 atores com papéis bem definidos: a) a empresa cotista, isto é, aquela que tem por dever cumprir a cota de aprendizagem definida em lei, responsável por contratar o aprendiz e onde o aprendiz

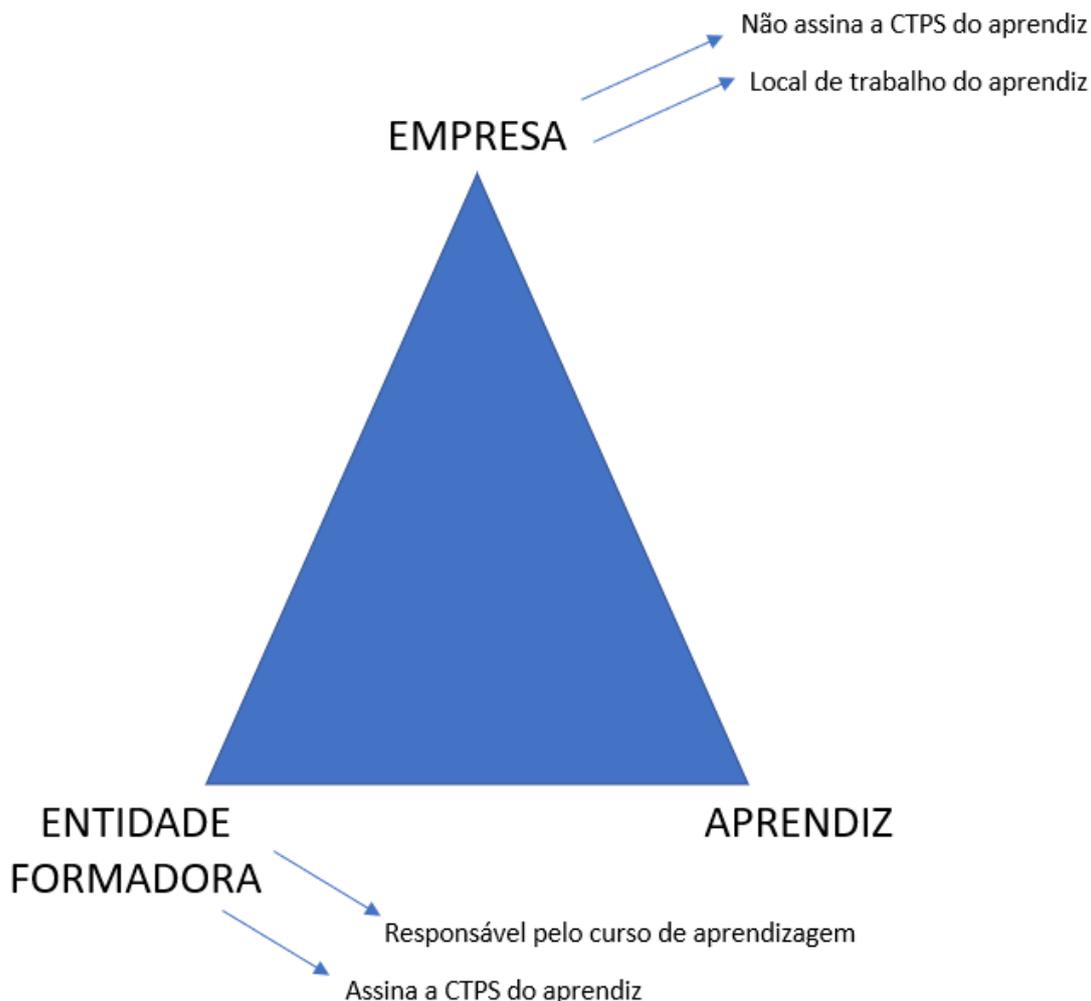
desenvolverá suas atividades; b) a entidade qualificadora, que tem o papel de ministrar o curso de aprendizagem; e c) o aprendiz. Vejamos o gráfico abaixo:

MODELO TRADICIONAL DE CONTRATAÇÃO DIRETA



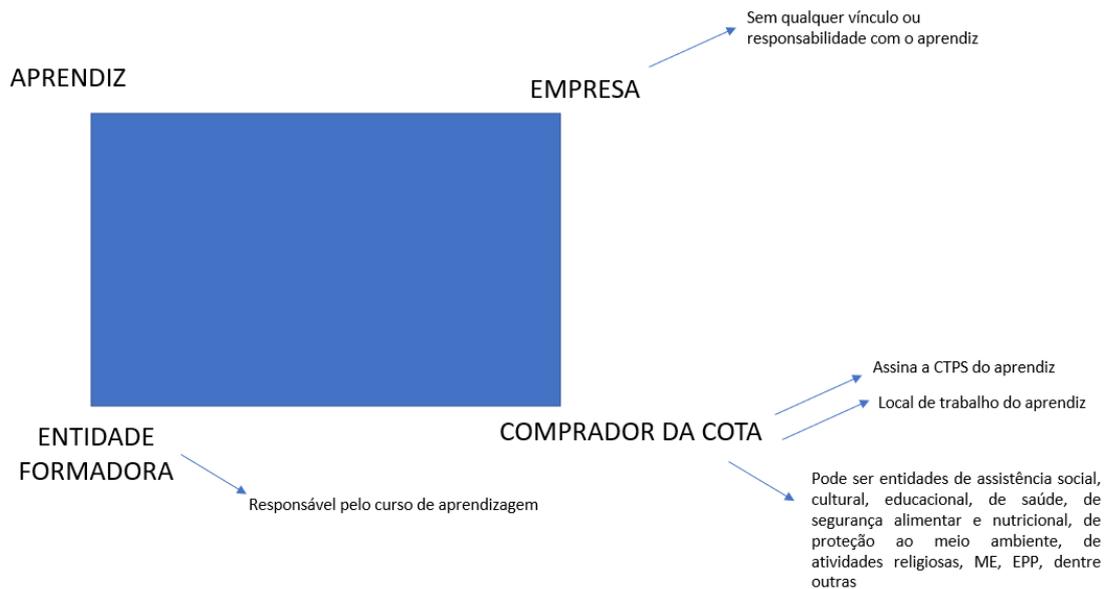
A redação anterior da lei autorizava, de modo coerente, um modelo de contratação indireto, em que o registro de aprendizes ocorria pelas entidades sem fins lucrativos encarregadas da formação profissional, com o desenvolvimento das atividades do aprendiz na empresa cotista. Destaca-se que, na redação original, a autorização restringia-se, pois, a dois entes que participam do contrato de trabalho de aprendizagem: a própria empresa e a entidade formadora. Esse modelo era usado de forma excepcional e, principalmente, por empresas públicas e sociedades de economia mista, em razão de restrições de contratação direta sem concurso público. Cerca de apenas 13% do total de aprendizes estão contratados nesse regime de exceção. Vejamos o gráfico abaixo:

MODELO DE CONTRATAÇÃO INDIRETA



Ocorre que a alteração proposta pela MPv nº 1.116, de 2022, para o art. 431 da CLT cria uma anomalia jurídico-trabalhista, uma vez que autoriza a contratação de aprendizes através de diversos estabelecimentos alheios ao contrato de aprendizagem, e não apenas pela entidade sem fins lucrativos que já atuava na relação como formadora. Vejamos o gráfico abaixo:

NOVO MODELO DE CONTRATAÇÃO DA MP 1.116/22



A autorização para que diversas entidades, alheias ao contrato de aprendizagem, e até mesmo empresas de pequeno porte e microempresas contratem aprendizes em nome dos estabelecimentos cumpridores da cota cria um verdadeiro um “mercado de cota” ou de mercantilização da cota. Isto é, a empresa que quiser poderá transferir a responsabilidade de contratar aprendizes a uma instituição terceira, que não é a entidade formadora de aprendizes, mediante acordo comercial, e sem vínculo empregatício com o aprendiz, tal como acontece com o “mercado de carbono” para questões ambientais.

Ressalta-se que, no caso da aprendizagem, a mercadoria é o trabalhador, prioritariamente adolescentes, iniciando sua vida profissional e em processo de formação.

Tal anomalia compromete o processo de aprendizagem e fragiliza o vínculo empregatício do aprendiz, que será constituído com uma instituição terceira que não é a entidade formadora, nem a empresa a que a lei atribuiu a cota, trazendo para o programa de aprendizagem todas as vulnerabilidades inerentes aos processos de terceirização de mão-de-obra.

Dessa forma, em face da justificativa exposta, solicitamos a rejeição do artigo 28, da MPv nº 1.116, de 2022.

VII - JORNADA DE TRABALHO DO APRENDIZ (art. 28 da MPv que alterou o art. 432, § 4º, da CLT.)

A inclusão do § 4º no art. 432 da CLT trouxe uma alteração danosa ao trabalhador, referente ao tempo de deslocamento entre o local onde se realiza a teoria e o local onde se realiza a prática profissional, nas hipóteses em que a teoria e prática ocorrem no mesmo dia.

A Portaria nº 671, de 08 de novembro de 2021, art. 390, §1º, prevê que o tempo gasto nesse deslocamento seja computado na jornada. Destaca-se que, nos grandes centros, esses deslocamentos podem representar muito tempo de transporte coletivo, comprometendo ainda mais o tempo do trabalhador à disposição da empresa.

Em razão do novo regramento da MPv nº 1.116, de 2022, o tempo de deslocamento deixaria de ser computado na jornada de trabalho diária, privando o trabalhador de usufruir, parcial ou integralmente, do intervalo para repouso e alimentação, ou prorrogando o horário final das atividades laborativas.

Dessa forma, em face da justificativa exposta, solicitamos a rejeição do artigo 28, da MPv nº 1.116, de 2022.

VIII - APRENDIZAGEM EM EMPRESAS DE TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇO (art. 29 da MPv nº 1.116, de 2022.)

A norma trazida no art. 29 da MPv nº 1.116, de 2022, exige que nos contratos de terceirização de mão de obra estejam previstas as formas de alocação dos aprendizes da empresa contratada na empresa contratante.

Os contratos de terceirização de mão de obra são de natureza civil e a pactuação das suas cláusulas depende de vontade das partes, razão pela qual é possível que não haja previsão da forma de alocação dos aprendizes da contratada. Nesse caso, a obrigatoriedade de contratação de aprendizes permanece, porém o art. 29 da MP 1.116/22 é silente sobre as consequências da ausência da previsão no contrato.

Val esclarecer que o artigo 344 da Portaria 671, de 2021, traz a mesma regra para as empresas de terceirização prevista no artigo 29 da MPv nº 1.116, de 2022, porém o artigo da Portaria contém diversos parágrafos com dispositivos que visam proteger o aprendiz e garantir o cumprimento da cota, deixando claro que não haverá dispensa da cota de aprendizagem em razão de ausência de previsão de alocação do aprendiz no contrato civil de terceirização de mão de obra. Vejamos:

Art. 344. Os aprendizes dos estabelecimentos de prestação de serviços a terceiros poderão realizar as atividades práticas dos contratos de aprendizagem profissional na empresa contratante do serviço terceirizado.

§ 1º O disposto no caput **deverá estar previsto no contrato ou em instrumento congêneres firmado entre o estabelecimento de prestação de serviço e a empresa contratante do serviço terceirizado.**

§ 2º Os estabelecimentos de prestação de serviços a terceiros deverá designar monitor para acompanhamento das atividades práticas junto aos aprendizes.

§ 3º O disposto no caput não transfere o vínculo do aprendiz para o estabelecimento onde serão realizadas as atividades práticas, tampouco o aprendiz passa a ser computado na cota do referido estabelecimento.

§ 4º **A ausência de previsão do disposto no caput em contrato, ou em instrumento congêneres, firmado entre o estabelecimento de prestação de serviços a terceiros e a empresa contratante do serviço terceirizado não afasta a obrigação de cumprimento da cota de aprendizagem do estabelecimento de prestação de serviço,** previsto no art. 429 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT.

§ 5º Caso haja o direcionamento disposto no caput, tal fato deverá constar no contrato de aprendizagem, no cadastro do aprendiz e ser informado nos sistemas eletrônicos oficiais competentes.

Causa preocupação o fato de o art. 29 da MPv nº 1.116, de 2022, não trazer a reprodução completa das disposições do artigo 344 da Portaria nº 671, de 2021, pois a ausência de previsão pode induzir às empresas de terceirização de mão de obra a não inserirem, propositalmente, a cláusula de alocação de aprendizes nos contratos civis de intermediação de mão de obra, com o intuito de fortalecer eventual tese jurídica de que estariam desobrigadas de cumprir da cota de aprendizagem, levando a interposição de centenas de ações judiciais sobre essa questão.

Isso posto, solicitamos a rejeição do artigo 28, da MPv nº 1.116, de 2022, considerando, sobretudo, que o tema é infralegal, eis que versa sobre a operacionalização do programa de aprendizagem e está amparado de forma mais completa e técnica no art. 344 da Portaria 671, de 2021.

XI – CONCLUSÃO

Considerando os dados e as premissas acima fixadas e explicadas, bem como as alterações no programa de aprendizagem introduzidas pelo Decreto nº 11.061, de 2022, a **projeção de perdas de vagas de aprendizagem em todo país é de 432 mil vagas, o que representa uma redução de 46% do total de vagas hoje existente no programa.**

Vejam os a tabela resumo abaixo:

Projeção da quantidade de vagas perdidas	Motivo da perda	Dispositivo que causa a perda de vagas
150 mil	Cômputo em dobro de aprendizes em situação de vulnerabilidade social.	Art. 429, §5 da MP 1.106/22 e art. 51-C do Decreto 11.061/22.
70 mil	Contagem fictícia de ex aprendiz para cota de aprendizagem.	Art. 429, §4 da MP 1.106/22 e art. 51-B do Decreto 11.061/22.
52 mil	Cálculo da cota por média aritmética.	Art. 51-A do Decreto 11.061/22.
160 mil	Aumento do prazo do contrato de 2 para 3 anos.	Art. 428, §3 da MP 1.106/22 e art. 45, §1º do Decreto 11.061/22.

Essas são as considerações técnicas que tínhamos a apresentar sobre os impactos no instituto da Aprendizagem Profissional advindos da Medida Provisória nº 1.116, de 04 de maio de 2022.

Brasília, 04 de julho de 2022.

SINDICATO NACIONAL DOS AUDITORES-FISCAIS DO TRABALHO - SINAIT