

NOTA TÉCNICA

ASSUNTO: PROJETO DE LEI Nº 6.461, DE 2019 - INSTITUI O ESTATUTO DO APRENDIZ E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

I – INTRODUÇÃO

A presente Nota Técnica foi formulada por Auditores-Fiscais do Trabalho com vasta experiência de atuação na fiscalização, acompanhamento e monitoramento do Programa de Aprendizagem Profissional.

O objetivo da presente nota técnica é destacar os principais pontos positivo e negativos do relatório do Projeto de Lei nº 6.461, de 2019, apresentado na Câmara dos Deputados no dia 10 de novembro de 2022, a fim de ofertar subsídios técnicos aos parlamentares e à sociedade civil para o aperfeiçoamento do projeto de lei.

Cabe esclarecer que a presente nota é de natureza estritamente técnica e não se presta a esgotar todo conteúdo do relatório, mas apenas destacar aqueles de maior relevância.

II – ANÁLISE TÉCNICA

2.1 – Manutenção da Aprendizagem Profissional no nível básico e técnico

O referido relatório acertadamente manteve a aprendizagem profissional no nível de formação básico e técnico. O acerto decorre do fato de não se deslocar o programa de aprendizagem profissional para o nível de tecnólogo de graduação como previa a Medida Provisória nº 1.116, de 2022, rejeitada pelo Congresso Nacional no mês passado.

A autorização da aprendizagem em formação de nível tecnólogo e de graduação provoca o desvirtuamento do instituto da aprendizagem, que foi idealizado para ser a porta de entrada de adolescentes no mundo do trabalho.

A aprendizagem foi instituída desde 1942, voltada para a qualificação profissional de adolescentes no trabalho. A Lei 11.118, de 2005, promoveu a majoração da faixa etária para a realização da aprendizagem e essa modalidade de contrato de trabalho foi estendida aos jovens com até 24 anos de idade. O intuito do legislador em permitir a entrada de jovens de 18 a 24 anos de idade no programa de aprendizagem profissional foi viabilizar que a aprendizagem profissional ocorresse também em funções antes não abarcadas no programa, dada a vedação constitucional de trabalho dos adolescentes com idade inferior a 18 anos em determinadas ocupações. Ainda assim, a prioridade da contratação de aprendizes adolescentes para as demais funções foi assegurada no decreto regulador.

A Constituição Federal autoriza que adolescentes entre 14 e 16 trabalhem apenas na condição de aprendizes, reforçando o entendimento de que a aprendizagem deve ser prioritariamente voltada para a formação de nível básico, com contratação prioritária de adolescentes.

Outra razão para que a aprendizagem se restrinja à formação de nível básico e técnico reside no

fato dela ser uma importante ferramenta de prevenção e erradicação do trabalho infantil. Segundo dados da Secretaria de Inspeção do Trabalho, 91% dos adolescentes encontrados pela fiscalização do trabalho em situação de trabalho infantil, ou seja, em trabalhos proibidos conforme a lista TIP, encontram-se na faixa etária entre 14 e 17 anos.

Deslocar a aprendizagem para níveis de educação mais elevados, como tecnólogo de graduação provocaria a redução de oportunidades de trabalho para o público mais jovem, com menor idade e baixa escolaridade.

Ademais, o público que acessa o curso de tecnólogo possui mais ferramentas para acessar o mercado de trabalho. A aprendizagem deve ser direcionada para aqueles que nunca tiveram experiência profissional, estão iniciando sua vida profissional, através do programa de aprendizagem com fulcro no curso básico ou técnico.

Nesse sentido, sugerimos que a redação permaneça da forma como foi apresentada no relatório do PL nº 6.461, de 2019, mantendo-se no nível de formação básica e técnica, sem deslocamento do programa de aprendizagem profissional para o nível de tecnólogo de graduação.

2.2 – Manutenção da prioridade de contratação aos adolescentes

O relatório do PL nº 6.461, de 2019 acertadamente indicou, expressamente, que a aprendizagem profissional deve ser inclusiva, de qualidade e obedecer ao princípio da prioridade para adolescentes de 14 a 18 anos incompletos, conforme art. 427-A, §2º, I e art. 429, §10.

De acordo com os dados do IBGE, havia, no Brasil, em 2015, 2.672.000 milhões de crianças e adolescentes, de 05 a 17 anos, em situação de trabalho infantil. Desse total, 84,5% eram adolescentes entre 14 e 17 anos. Uma observação atenta desses números percebe que a maior incidência de trabalho infantil irregular se dá na faixa etária que se encontra indicada no PL como prioritária para a contratação dos adolescentes como aprendizes.

Com a expressa menção à prioridade de contratação de adolescentes, a Aprendizagem Profissional assumiria normativamente um importante papel, uma vez que se posicionaria juridicamente como uma política pública que exerce função importante na vida dos adolescentes: o afastamento do trabalho infantil, assegurando aos adolescentes a qualificação profissional. Isto é, diante dos alarmantes números de trabalho infantil irregular, já citados, e diante da constatação de que grande parte desses adolescentes teriam entre 14 e 17 anos, podendo, pois, ser inseridos legalmente no mercado como aprendizes, a Aprendizagem se apresentaria como ferramenta contra a exploração de adolescentes no trabalho.

Além disso, por se efetivar por meio de um vínculo contratual formal, com especificidades que não ignoram as características especiais dos adolescentes, a Aprendizagem Profissional, ao priorizar a contratação de pessoas de 14 a 17 anos, asseguraria, além da profissionalização, que outros direitos dos adolescentes, como à frequência à escola regular, fossem respeitados.

Nesse sentido, sugerimos que a redação do art. 427-A, §2º, I e do art. 429, §10, permaneçam da forma como apresentadas no relatório do PL nº 6.461, de 2019, mantendo expressamente a previsão de prioridade de contratação para adolescentes de 14 a 18 anos incompletos.

2.3 – Manutenção da redação do art. 428, §4º, que apresenta previsão expressa para cumprimento integral da carga horária teórica dentro do contrato de aprendizagem

O relatório do PL nº 6.461, de 2019, acertadamente, indicou no art. 428, §4º, que a carga horária teórica do programa de aprendizagem deve ser executada integralmente durante a vigência do contrato de aprendizagem.

A partir da Lei nº 10.097, de 2000, a Aprendizagem Profissional foi direcionada a adolescentes, jovens e pessoas com deficiência de baixa renda, geralmente em situação de extrema vulnerabilidade econômica e social, para que obtivessem qualificação profissional e, muitas vezes, para que conseguissem sua primeira oportunidade de emprego formal e protegido. Como o salário auferido é de, aproximadamente, R\$ 600,00 mensais, o programa jovem aprendiz, de fato, acaba sendo pouco atraente para pessoas de classe média e classe média alta, que podem permanecer sem trabalhar até a conclusão da educação de nível superior.

Por outro lado, a possibilidade de realizar parte carga horária teórica da qualificação profissional fora do prazo de duração do contrato de trabalho de aprendizagem acarretaria um grande prejuízo ao público-alvo da Aprendizagem Profissional, uma vez que os adolescentes, jovens e pessoas com deficiência não poderiam suportar os eventuais custos desta carga horária teórica inicial, não incluída no contrato de trabalho.

Além disso, de forma velada, tal possibilidade conduziria à transferência de parte dos custos do curso de aprendizagem profissional para o aprendiz, **burlando a regra do §7º** do art. 430 da CLT, sabiamente incluída pelo Projeto de Lei nº 6.461, de 2019. Vejamos:

Art. 430 ...

§ 7º Os cursos de aprendizagem profissional devem ser ofertados de forma inteiramente gratuita ao aprendiz, sendo vedada a cobrança de taxa de inscrição, matrícula, mensalidades, material didático, uniforme ou ônus de qualquer natureza.

Ademais, ainda que a carga horária teórica inicial fosse ofertada gratuitamente ao futuro aprendiz, a ausência de remuneração durante o período não incluído no contrato de aprendizagem prejudicaria e, até mesmo, inviabilizaria a participação das pessoas em situação de extrema vulnerabilidade econômica e social, que não poderiam se manter somente estudando, sem remuneração. Mesmo que não houvesse ônus pelo recebimento da carga horária teórica inicial, é certo que a remuneração por todo o período de qualificação profissional é uma necessidade e não um luxo para os aprendizes.

A desvinculação da formação técnico-profissional metódica da vigência do contrato de aprendizagem representaria a ruptura de dois dos pilares da Aprendizagem Profissional: o emprego e a renda para adolescentes, jovens e pessoas com deficiência em situação de vulnerabilidade econômica e social. E a formação profissional, ainda que de qualidade, deixaria de ser inclusiva.

Ou seja, o não cumprimento integral da carga horária teórica no contrato de aprendizagem implicaria elitização da política pública de Aprendizagem Profissional e exclusão dos aprendizes em situação de extrema vulnerabilidade, bem como causaria prejuízos ao combate ao trabalho infantil, ao trabalho escravo e à informalidade.

Portanto, a manutenção da previsão expressa no texto legal da obrigatoriedade de cumprimento integral da carga horária teórica no contrato é **fundamental** para se garantir que a Aprendizagem Profissional permaneça como política pública de profissionalização direcionada a adolescentes, jovens e pessoas com deficiência pertencentes às classes mais baixas da população.

Nesse sentido, sugerimos que a redação do § 4º do art. 428, apresentada no relatório do PL nº 6.461, de 2019, seja mantida com a previsão expressa de que a formação técnico-profissional metódica seja executada integralmente durante a vigência do contrato de aprendizagem.

2.4 – Alteração da redação do inciso I, do §3º-A, do art. 428, para prever a obrigatoriedade de vinculação do aprendiz a programas de aprendizagem distintos, quando pactuados sucessivos contratos de aprendizagem em empresas diferentes.

O relatório do PL nº 6.461, de 2019, indicou, no art. 428, §3º-A, a possibilidade de pactuação de contratos de aprendizagem sucessivos com estabelecimentos diversos; ou com o mesmo estabelecimento, desde que observado o limite máximo de dois contratos sucessivos e cumprida a exigência de que os contratos sejam vinculados a programas de aprendizagem distintos.

Ocorre que a previsão da exigência de que os contratos estejam vinculados a programas de aprendizagem distintos ficou expressa somente no inciso II do referido artigo, deixando de ser mencionada no inciso I.

A elevação da qualificação profissional do adolescente, jovem ou pessoa com deficiência é necessária para a obtenção de empregos de melhor qualidade no futuro. Mas, muitas vezes, somente um curso de Aprendizagem Profissional não é suficiente para garantir oportunidades de estudo e trabalho decente ao aprendiz.

Portanto, é desejável que o aprendiz possa pactuar contratos de aprendizagem sucessivos, desde que tenham como objetivo o acréscimo de conhecimento (teórico e prático) e a ampliação da qualificação profissional. Assim, é imprescindível que os contratos estejam vinculados a cursos diferentes, a ocupações distintas, complementares ou não, de acordo com as habilidades e interesses do aprendiz e do mercado de trabalho.

Uma vez concluído o curso de aprendizagem para a qualificação em determinada ocupação, o aprendiz estará plenamente capacitado para o exercício da profissão, tal como outros profissionais da empresa e do mercado de trabalho. Desse modo, não é tecnicamente adequado que o ex-aprendiz seja contratado novamente na condição de aprendiz para frequentar o mesmo curso e exercer a mesma função para a qual já está qualificado.

Uma vez concluído curso de aprendizagem para a qualificação em determinada ocupação, o aprendiz estará plenamente capacitado para o exercício da profissão, o objetivo da legislação estará cumprido e a contratação deve ser na condição de empregado regular da empresa.

Nesse sentido, sugerimos que a redação do inciso I, do §3º-A, do art. 428, seja alterada no relatório do PL nº 6.461, de 2019, para que a exigência de que os contratos estejam vinculados a programas de aprendizagem distintos seja também incluída.

Redação sugerida:

Art. 428 ...

§ 3º-A. Poderão ser celebrados contratos sucessivos de aprendizagem profissional:

I - com estabelecimentos diferentes, observada a exigência de que os contratos sejam vinculados a programas de aprendizagem distintos; ou

II – com o mesmo estabelecimento, observado o limite máximo de dois contratos sucessivos

e a exigência de que os contratos sejam vinculados a programas de aprendizagem distintos.

Diante do exposto, sugerimos a elaboração de emenda parlamentar ao relatório, nos termos da fundamentação supra.

2.5 – Alteração do relatório para adequação de redação sobre ampliação do intervalo intrajornada do aprendiz.

O relatório do PL nº 6.461, de 2019, indicou, no art. 432, §7º, a possibilidade de que nos contratos de aprendizagem com jornada diária de mais de 4 e até 6 horas diárias, o intervalo intrajornada para descanso e alimentação pudesse ser de até 1 hora, desde que o empregador conceda alimentação, ou benefício correspondente, ao aprendiz e haja anuência expressa do aprendiz.

Cumpramos esclarecer que a CLT define que a regra geral aplicável a todos os empregados sobre intervalo intrajornada é de que a sua duração será de 1 a 2 horas para os empregados que laborem mais de 6 horas diárias e de 15 minutos para aqueles que laborem por mais de 4 horas e até 6 horas diárias, conforme reza o art. 71 da CLT.

A regra prevista no art. 432, §7º, do relatório do PL nº 6.461, de 2019 apresenta, portanto, uma exceção ao aprendiz, permitindo intervalo de 1 hora para aprendiz com jornada diária de 6 horas. Tal regra excepcional deve ser analisada com cautela, pois o intervalo intrajornada não computa na jornada de trabalho, razão pela qual o aprendiz, nesse caso, permanecerá no ambiente de trabalho por 7 horas, sendo 6 horas de trabalho e mais 1 hora de intervalo intrajornada, quando atualmente permanece no ambiente de trabalho por apenas 6 horas e 15 minutos, sendo 6 horas de trabalho e 15 minutos de intervalo intrajornada. A nova regra, portanto, aumenta o tempo em que o aprendiz permanece no ambiente de trabalho.

Entendemos que, nos casos em que a empresa fornece alimentação aos empregados, em refeitório, a regra atual, a saber, intervalo intrajornada de apenas 15 minutos, pode ser prejudicial ao aprendiz, pois não é suficiente para que o aprendiz se alimente juntamente com os demais empregados da empresa.

No entanto, quando não há refeitório na empresa, mas apenas a concessão de vale refeição, a prática empírica indica que o aprendiz leve sua própria refeição ao trabalho. Não é habitual que ele saia do local de trabalho durante o intervalo intrajornada para almoçar em restaurantes.

Sendo assim, a regra de esticamento do intervalo intrajornada de 15 minutos para 1 hora, no caso em que não há refeitório na empresa, pode se tornar prejudicial aos aprendizes, já que o tempo dispendido pelo aprendiz para se alimentar no ambiente de trabalho, com alimentação levada por ele próprio, é inferior à 1 hora. Nesse caso, a regra geral de 15 minutos de intervalo intrajornada, aplicável a todos os demais trabalhadores que laboram 6 horas por dia, se demonstra mais adequada ao aprendiz, em especial porque não terá um aumento do tempo que ficará no ambiente de trabalho.

Caso não haja alteração no relatório nesse ponto, o que se verá na prática é o aumento indiscriminado e sem justificativa técnica do tempo em que o aprendiz permanecerá no ambiente de trabalho.

Obviamente, nos dias de atividade teórica é possível que a jornada de 6 horas se dê com pausas pedagógicas, computadas na jornada de trabalho, de acordo com o plano de curso definido pelas

entidades formadoras, sem necessidade de elastecimento do intervalo intrajornada, que não é computado na jornada de trabalho.

Assim, considerando os argumentos técnicos e empíricos acima citados, sugerimos que seja suprimido o trecho “ou benefício correspondente” do inciso I do §7º do art. 432, passando a ter a seguinte redação:

§ 7º Nos contratos de aprendizagem com jornada diária de mais de quatro a seis horas diárias, o intervalo intrajornada para descanso e alimentação pode ser de até uma hora, desde que observados os seguintes requisitos:

- I - concessão de alimentação ~~ou benefício correspondente~~ ao aprendiz; e*
- II - anuência expressa do aprendiz.*

Diante do exposto, sugerimos a elaboração de emenda parlamentar ao relatório, nos termos da fundamentação supra.

2.6 – Alteração do relatório para deixar de prever a contratação de aprendiz por microempreendedor individual

O relatório do PL nº 6.461, de 2019, indicou, no art. 2º, §§3º e 4º e art. 432-H, §6º, a possibilidade de que o microempreendedor individual (MEI) possa contratar aprendizes. Em que pese a boa intenção da proposta legislativa, algumas considerações precisam ser feitas no que diz respeito à contratação de até dois aprendizes por microempreendedores individuais.

Primeiramente, é necessário lembrar que a Lei Complementar nº 123, de 2000, e alterações posteriores, determinam, em seu art. 18-C, que o enquadramento como MEI pressupõe a contratação de somente um único empregado. A única exceção a essa regra, instituída na Lei Complementar, estaria prevista no §2º do mesmo artigo, segundo o qual: “para os casos de afastamento legal do único empregado do MEI, será permitida a contratação de outro empregado, inclusive por prazo determinado, até que cessem as condições do afastamento, na forma estabelecida pelo Ministério do Trabalho e Emprego.”

Sendo assim, conclui-se que, por regra geral, o MEI só poderia realizar a contratação de um único empregado, sendo possível a contratação de um segundo empregado somente na hipótese de afastamento legal do primeiro.

Nesse sentido, ao prever, no art. 2º, §§3º e 4º e art. 432-H, §6º, a possibilidade de que mais dois empregados aprendizes sejam contratados pelo MEI, o Projeto de Lei Ordinária se opõe à Lei Complementar já mencionada, ampliando o número de empregados que podem vir a ser contratados pelo MEI. Frisa-se que a Lei Complementar foi bastante meticulosa a fim de assegurar que somente um único empregado fosse contratado por um Microempreendedor Individual, cuidando, inclusive, de afirmar que a substituição de mão de obra seria a única exceção a essa regra.

Como é sabido, ainda que não exista hierarquia entre leis complementares e ordinárias, Leis Complementares, em sentido formal e material, não podem ser alteradas por Leis Ordinárias. Nesse sentido, vale frisar que o regramento entorno do Microempreendedor Individual, contido na Lei nº 123, de 2000, não somente se encontra em Lei Complementar por intenção do legislador, mas também por determinação do art. 146, III, “d”, da Constituição Federal, segundo do qual “cabe à lei complementar III - estabelecer normas gerais em matéria de legislação tributária, especialmente sobre definição de

tratamento diferenciado e favorecido para as microempresas e para as empresas de pequeno porte”. Sendo assim, não resta dúvidas de que o regramento em torno do MEI se constitui em lei complementar em sentido formal e material, não sendo, pois, passivo de alteração por Lei Ordinária.

É preciso, além da impossibilidade acima mencionada, enfatizar que a adequada profissionalização do adolescente, por meio da Aprendizagem Profissional, pressupõe uma estrutura mínima por parte da entidade qualificadora, que cuidará da teoria, bem como da empresa, que se responsabilizará pelas atividades práticas do Aprendiz. Nesse sentido, faz-se necessário lembrar que a autorização para que Microempreendedores Individuais contratem aprendizes pode representar uma precarização da formação dos adolescentes.

Vale lembrar que o art. 18-A, §25, da mesma Lei Complementar nº 123, de 2000, dispõe que “o MEI poderá utilizar sua residência como sede do estabelecimento, quando não for indispensável a existência de local próprio para o exercício da atividade”. É notório, pois, que não se exige do MEI a mesma estrutura que se exige das demais empresas, sendo forçoso o questionamento quanto à sua capacidade de proporcionar uma profissionalização adequada aos adolescentes.

Diante da pouca estrutura dos Microempreendedores Individuais, alguns dados estatísticos, como aqueles a seguir apresentados, nos levam a concluir que os riscos da precarização da profissionalização dos adolescentes, com a inclusão da contratação de aprendizes pelo MEI, podem ser bem maiores do que os benefícios que se pretende alcançar.

Estima-se que o Projeto de Lei consolidará a existência potencial de 13 milhões de vagas de aprendizagem em todo o Brasil, **ainda que a autorização para contratar aprendizes por MEI seja excluída da proposta legislativa**. Isso porque, segundo dados do Ministério do Trabalho e Previdência, o potencial de contratação de aprendizes em empresas de médio e grande porte é de aproximadamente 1 milhão. Por sua vez, de acordo com dados do SEBRAE¹, há cerca de 6 milhões de ME/EPP no país. Considerando que cada uma dessas empresas ME/EPP, mesmo que tenham menos que sete empregados, poderá contratar até dois aprendizes, totalizam-se mais 12 milhões de possíveis vagas. Somadas ao 1 milhão de vagas já citadas existentes entre as médias e grandes empresas, o Projeto de Lei resultaria em 13 milhões de vagas potenciais para aprendizes.

Frisa-se que, segundo a PNAD contínua 1º trimestre de 2022 do IBGE, há 4,5 milhões de adolescente e jovens de 14 a 24 anos desocupados em todo país.

Desse modo, o potencial de 13 milhões de vagas gerados pelas ME, EPP, médias e grandes empresas já é quase três vezes o número de jovens e adolescentes desocupados na faixa etária própria para a Aprendizagem Profissional. Nota-se, assim, o quanto são desnecessários os riscos de autorizar a contratação de aprendizes por MEI, cientes de que essa autorização implicaria uma provável precarização da profissionalização do adolescente.

Nesse sentido, sugerimos a alteração do relatório nos §§3º e 4º, do art. 2º e no §6º, do art. 432-H, para que, modificando a redação destes dispositivos, seja retirada a previsão do microempreendedor

¹ Fonte:

<https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/RO/Anexos/Perfil%20das%20ME%20e%20EPP%20-%202004%202018.pdf>

individual contratar aprendizes.

2.7 – Alteração do relatório para atualização do valor da multa

O Relatório do PL nº 6.461, de 2019, no art. 434, tratou do valor da multa por descumprimento das regras do capítulo IV da CLT.

Cumprido esclarecer que a redação atual desse dispositivo foi introduzida pelo Decreto-lei 229, de 28/02/1967 e traz uma série de inadequações técnicas que serão esclarecidas a seguir.

O texto original da CLT, da década de 60, vincula o valor da multa por descumprimento da legislação da aprendizagem profissional ao salário-mínimo, o que já foi definido como inconstitucional pelo STF e STJ que entendeu que o salário-mínimo não pode ser usado como indexador de multas de qualquer natureza.

Seguem abaixo julgados do STF e STJ sobre o tema:

“SALÁRIO MÍNIMO - VINCULAÇÃO PROIBIDA. A razão de ser da parte final do inciso IV do artigo 7º da Carta Federal - "...vedada a vinculação para qualquer fim;" - é evitar que interesses estranhos aos versados na norma constitucional venham a ter influência na fixação do valor mínimo a ser observado. AGRAVO - CARÁTER INFUNDADO - MULTA. Surgindo do exame do agravo a convicção sobre o caráter manifestamente infundado do recurso, impõe-se a aplicação da multa prevista no § 2º do artigo 557 do Código de Processo Civil.” (RE nº 236958 AgR / ES - AG. REG. NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO

Relator(a): Min. MARCO AURÉLIO, publ. 08/10/1999)

“SALÁRIO MÍNIMO - VINCULAÇÃO PROIBIDA - PREVIDÊNCIA - CONTRIBUIÇÃO. A razão de ser da parte final do inciso IV do artigo 7º da Carta Federal - "...vedada a vinculação para qualquer fim;" - é evitar que interesses estranhos aos versados na norma constitucional venham a ter influência na fixação do valor mínimo a ser observado”. (RE 197072 / SC - SANTA CATARINA. Relator(a): Min. MARCO AURÉLIO, publ. 08/06/2001)

“RESPONSABILIDADE CIVIL. INDENIZAÇÃO. DANOS MORAIS. SALÁRIO MÍNIMO. VINCULAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. ORIENTAÇÃO DA SEGUNDA SEÇÃO E DO STF. RECURSO ACOLHIDO PARCIALMENTE E FIXADO O VALOR.

A Segunda Seção deste Tribunal, na linha do decidido pelo STF, decidiu ser vedada a vinculação do salário mínimo ao valor da indenização por danos morais.” (RESP nº 345807/MG, 4ª Turma, Rel. Min. Sálvio de Figueiredo Teixeira, prof. 12/08/2002)

“CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. VENCIMENTOS E PROVENTOS DA APOSENTADORIA VINCULADOS A NÚMERO DE SALÁRIOS MÍNIMOS. PROIBIÇÃO CONTIDA NA CONSTITUIÇÃO VIGENTE.

A Nova Carta Política, proibiu, no artigo 7, inciso IV, a vinculação de valores ao salário mínimo, ‘para qualquer efeito’.

Dada a vedação, insubsiste qualquer direito adquirido a percepção de vencimentos expressos em número desses salários. Conforme já tem decidido o Colendo Supremo Tribunal Federal, não há direito adquirido contra a Constituição.

Recurso improvido, por unanimidade.”

(ROMS n° 762/GO, 1ª Turma, Rel. Min. Demócrito Reinaldo, prof. 03/06/1992)

O entendimento jurisprudencial acima exposto fez congelar o valor da multa por inobservância das disposições da lei da aprendizagem, posicionando tal valor em patamar bastante inferior ao custo de contratação de um aprendiz, o que, certamente, tornou a regra de definição do valor de multa não uma ferramenta de inibição ao descumprimento da lei, mas sim um incentivo ao descumprimento da lei.

Além disso, o texto original possui redação atécnica com referência a expressão “menores empregados”, já em desuso com a evolução doutrinária e normativa a respeito da temática de crianças e adolescentes.

Assim, o relatório do PL n° 6.461, de 2019, acertadamente, atualizou o valor da multa nos casos de descumprimento de cota de aprendizagem, vinculando-a ao tempo em que a empresa opta por permanecer com a cota descumprida depois de notificada pela fiscalização do trabalho.

Ocorre que nos casos de descumprimento das demais normas previstas no estatuto, diferente da regra que prevê o cumprimento da cota mínima, o relatório manteve a redação original do caput do art. 434, introduzida pelo Decreto-lei n° 229, de 1967.

Assim, é necessário que o caput do art. 434 seja atualizado a fim de corrigir a atecnicidade e a inconstitucionalidade apontada pelo STF no julgamento acima citado para atualizar não apenas a multa por descumprimento da cota de aprendizagem, mas também atualizar o valor da multa por descumprimento dos demais preceitos fixados no capítulo IV da CLT, que tratam da temática em questão.

Ademais, importante esclarecer que o atual art. 434 da CLT versa sobre o valor de multa não apenas relativas ao programa jovem aprendiz, mas sobre descumprimento de regras relacionadas em todo o capítulo IV da CLT, cujo título é “da proteção do trabalho do menor”, o que abarca inclusive regras relacionadas ao combate ao trabalho infantil.

Há, portanto, três grupos normativos com obrigações de naturezas diversas contemplados no capítulo IV da CLT e que carecem de tratamento diferenciado no art. 434 da CLT, que trata sobre o valor de multa pelo descumprimento dos preceitos de todo o capítulo.

O primeiro grupo normativo diz respeito ao descumprimento dos preceitos relacionados ao combate ao trabalho infantil previstos nos arts. 402 a 427 da CLT;

Já o segundo grupo normativo diz respeito ao descumprimento da cota de aprendizagem prevista no art. 429 da CLT.

Por sua vez, o terceiro grupo normativo diz respeito ao descumprimento dos demais preceitos previstos no capítulo IV da CLT não abarcados nos grupos normativos anteriores.

Do ponto de vista técnico-jurídico, é importante que o art. 434 da CLT estabeleça regras próprias

para cálculo de multa a depender da natureza da infração cometida.

Nesse sentido, propomos a seguinte redação para o art. 434:

Art. 434 – Os infratores das disposições deste Capítulo ficam sujeitos à multa de valor igual:

I - O estabelecimento fica sujeito à multa de valor igual a R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais) por criança ou adolescente trabalhando em desacordo com as regras previstas nos arts. 402 a 427 deste capítulo, multiplicado pelo número de meses em que a obrigação permaneceu descumprida durante a ação fiscal, limitada a cinco meses no mesmo auto de infração, podendo o valor ser elevado ao dobro em caso de reincidência ou embaraço.

II - O estabelecimento fica sujeito à multa de valor igual a R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais) multiplicado pelo número de aprendizes que deixou de ser contratado para atingimento da cota mínima definida no art. 429 deste capítulo, multiplicado pelo número de meses em que a cota permaneceu descumprida durante a ação fiscal, limitada a cinco meses no mesmo auto de infração, podendo o valor ser elevado ao dobro em caso de reincidência ou embaraço.

III - O estabelecimento fica sujeito à multa de valor igual a R\$ 600,00 (seiscentos reais) por aprendiz prejudicado, quando ocorrer descumprimento de obrigação prevista nos demais dispositivos deste capítulo, podendo o valor ser elevado ao dobro em caso de reincidência ou embaraço.

Parágrafo único: Os valores previstos no caput deste artigo serão reajustados em janeiro de cada ano pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA acumulado, referente ao ano anterior.”

Diante do exposto, sugerimos a elaboração de emenda parlamentar ao relatório, nos termos da fundamentação supra.

2.8 – Alteração do relatório para suprimir regra sobre base de cálculo da cota de aprendiz

O Relatório do PL nº 6.461, de 2019, no art. 429, §5º, IV, 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.

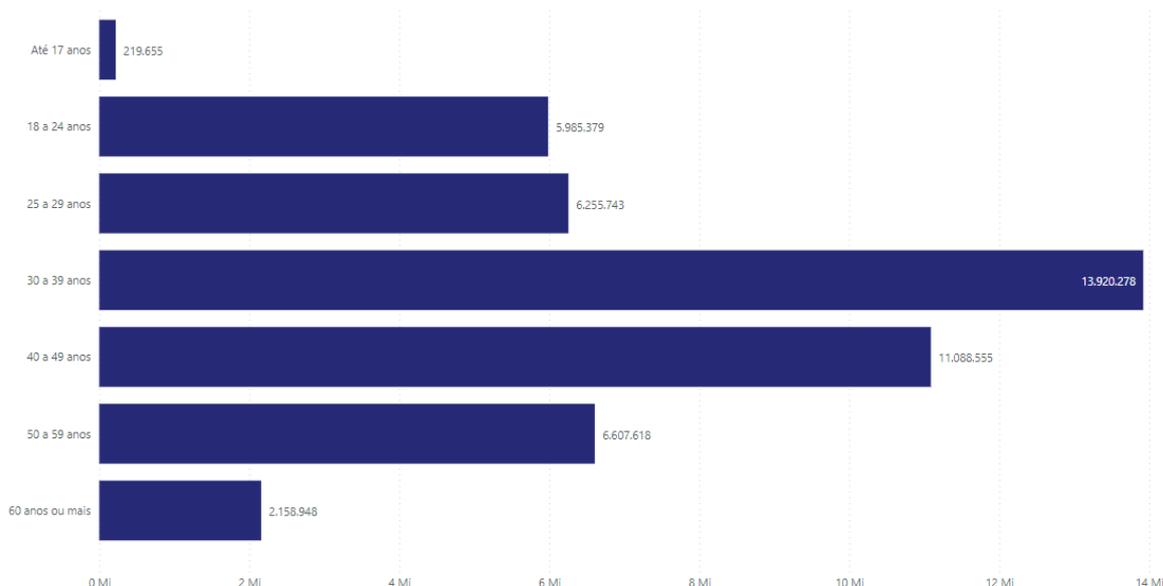
Em todo o relatório se percebe a preocupação em tornar as regras de definição da cota de aprendiz mais simples, fácil e objetiva, a fim de viabilizar que qualquer empregador possa, por conta própria, sem necessidade de auditorias ou assessorias, identificar o número exato de aprendizes que deve contratar.

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:



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.

No entanto, 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 elaboração de emenda parlamentar ao relatório para suprimir o inciso IV, do §5º, do art. 429, nos termos da fundamentação supra.

III – CONCLUSÃO

Diante do exposto, ofertamos os subsídios técnicos acima detalhados propondo o aperfeiçoamento pontual do relatório de acordo com os apontamentos acima elencados.

Brasília, 22/11/2022

Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho - SINAIT