

## NOTA TÉCNICA

### *Proposta de Estatuto de Aprendizagem*

Trata-se de proposta de Estatuto da Aprendizagem Profissional. A matéria, atualmente, encontra-se prevista nos artigos 428 e seguintes da CLT e é regulamentada pelo Decreto 5.598/2005. O Programa Jovem Aprendiz é previsto pela Lei 10.097/2000.

Segundo as disposições em vigor, em resumo, empresas de médio e grande porte devem contratar jovens com idade entre 14 e 24 anos como aprendizes. O contrato de trabalho pode durar até 2 anos para a capacitação do jovem na instituição formadora e na empresa (formação teórica e prática).

Pelo Programa Jovem Aprendiz, os jovens têm a oportunidade de inclusão social com o primeiro emprego e de desenvolver competências para o mundo do trabalho, enquanto que os empresários contribuem para a formação dos futuros profissionais, difundindo os valores e a cultura das suas empresas ou empreendimentos.

Por meio da presente Nota Técnica, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA tece as seguintes considerações sobre a proposta do Estatuto da Aprendizagem Profissional:

#### **1. Da importância da aprendizagem como forma de redução do trabalho infantil**

De acordo com o Objetivo 8.7 da Agenda 2030 da ONU, sobre o Desenvolvimento Sustentável, que coloca o trabalho digno para todos e todas e a justiça social no centro das políticas, o Brasil se comprometeu a erradicar o trabalho infantil em todo o território nacional até o ano de 2025.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), contudo, ainda hoje cerca de 2,7 milhões de crianças e adolescentes entre os 5 e os 17 anos desenvolvem alguma ocupação econômica, muitas delas descritas pela Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP). Sem prejuízo das políticas públicas a serem adotadas para erradicação desta grave mazela social, o instituto da aprendizagem surge como uma alternativa segura para a introdução do jovem no ambiente de trabalho, sem prejuízos ao seu desenvolvimento físico ou psíquico. A Proposta de

Estatuto de Aprendizagem é exitosa ao centralizar em lei especial regramentos específicos do contrato de aprendizagem como o detalhamento da jornada, das férias, as hipóteses legais de garantia provisória de emprego, bem como nortear a estrutura mínima necessária ao desempenho das atividades teóricas, práticas e alternativas para o cumprimento das cotas. Assim, a lei pode vir a ser importante instrumento para fomentar a contratação de jovens por empresas que não apenas cumprem a sua função social, como também, garantem a formação de força de trabalho adaptada às suas necessidades e qualificada para as futuras gerações.

## **2. Da importância da aprendizagem como método de inclusão dos jovens no mercado de trabalho**

Como apontam os dados do último PNUD o Brasil é o país da América Latina que apresenta o mais alto índice de desemprego entre os jovens, alcançando o percentual de 30%. O mesmo relatório aponta que um a cada quatro jovens brasileiros não trabalha e nem estuda. A proposta do Estatuto da Aprendizagem encontra, portanto, respaldo nas normas de proteção da criança e do adolescente constantes no ordenamento jurídico interno e em amplo aparato internacional, assegurando ao jovem o direito fundamental à profissionalização em condições seguras e condizentes com a sua dignidade. De fundamental importância, ainda, os dispositivos que tratam especificamente dos jovens em situação de vulnerabilidade que sabidamente possuem ainda mais dificuldade de inserção no mercado de trabalho e, não raro, acabam encontrando em práticas ilícitas a única forma de garantir a sua subsistência. As disposições propostas, no aspecto, estão em consonância com a Política Nacional de Assistência Social.

## **3. Da aprendizagem no âmbito urbano e rural e inclusão de dispositivo que assegure a contratação de jovens em cumprimento de medida socioeducativa**

Tratando-se de proposta de legislação especial, é necessária a inclusão de dispositivo que esclareça que se refere a trabalhadores jovens urbanos e rurais.

Dentre os objetivos da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da ONU, estão o Objetivo 4: “Assegurar a educação inclusiva, equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos” e o Objetivo 8: “Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos”,

ambos relacionados com a temática, o que revela a importância da inclusão de proteção não só para os jovens urbanos, como também dos que vivem nas áreas rurais.

De acordo com a Fundação Abrinq, há 2,6 milhões de crianças e adolescentes em situação de trabalho proibido no Brasil, sendo que na área rural há concentração de trabalho de crianças com idades entre 5 e 9 anos.

**4. Artigo 6º, §único, inciso II**, – *“Art. 6º Considera-se aprendiz, para os efeitos desta Lei, adolescentes e jovens na faixa etária entre 14 e 24 anos admitidos em condição especial de trabalho através de Contratos de Aprendizagem Profissional. Parágrafo único – a idade máxima prevista no caput deste artigo: (...) será de 29 anos no caso de aprendiz em cumprimento de pena ou egresso de estabelecimentos prisionais”*: a aprendizagem profissional tem por finalidade contribuir com a formação profissional dos adolescentes e dos jovens, auxiliando a sua inclusão no mercado de trabalho. Mostra-se compatível, portanto, com a natureza do instituto o aumento do limite máximo de idade do jovem aprendiz em cumprimento de pena ou egresso de estabelecimentos prisionais, que sabidamente enfrentam dificuldades ainda maiores no ingresso no mercado de trabalho. O mesmo ocorre com os jovens em cumprimento de medida socioeducativa, internados ou não em estabelecimentos educacionais; e para aqueles em regime de acolhimento familiar ou institucional que, ao completarem 18 anos, são excluídos da rede de proteção estatal e, não raro, sequer possuem vínculos sociais fora da instituição em que cresceram. Pertinente, portanto, a inclusão também desses jovens na redação do dispositivo.

**5. Artigo 9º, I** - *“Ao adolescente empregado, aprendiz, é vedado trabalho: (...) noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e às cinco horas do dia seguinte”*: **é necessário o acréscimo do horário noturno para as hipóteses de contrato de aprendizagem no meio rural, observando-se, para tanto, as disposições do art. 7º, Caput, da Lei 5.889, de 8 de junho de 1973, que prevê como horário noturno o período compreendido entre as 21 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.**

## 6. Das normas de proteção à saúde e segurança dos jovens aprendizes

É necessária a inclusão de seção especial para abarcar dispositivos específicos destinados à proteção da saúde e segurança dos jovens aprendizes. Segundo o Relatório da OIT “Melhorar a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores Jovens” - 2,4 milhões de trabalhadores morrem todos os anos devido a doenças relacionadas com o trabalho e 380.000 por acidentes de trabalho – as lesões não mortais afetam 374 milhões, causando prejuízo à capacidade laborativa a longo prazo. Além de os acidentes e doenças profissionais entre jovens causarem sofrimento humano inestimável, os eventos constituem alto custo econômico, “ascendendo à perda anual estimada em 3,94 % do PIB mundial”. A aplicação de medidas rigorosas em SST dos/as trabalhadores/as jovens tem dois aspectos benéficos: melhorar a saúde e segurança daquele grupo e reduzir o número de crianças envolvidas em trabalho infantil perigoso. Os índices de acidentes de trabalho são superiores entre os jovens, já que são mais suscetíveis a doenças ocupacionais devido ao processo de formação física e mental - o mesmo ocorre com as crianças, devido à sua fragilidade, ressaltando-se que não há maturidade suficiente para avaliarem os possíveis riscos das atividades. Entre os setores que mais utilizam mão de obra infantil, podem ser citados os seguintes: agrícola, comércio, construção civil, têxtil e confecções, segundo dados do Fórum Nacional de Proteção e Erradicação do Trabalho Infantil – FNPETI - “O Trabalho Infantil nos Principais Grupamentos de Atividades Econômicas do Brasil”. No Brasil, segundo o FNPETI: “Entre 2007 e 2017, 40.849 meninas e meninos se acidentaram enquanto trabalhavam, sendo 24.654 de forma grave, e 236 perderam a vida.” Deve-se promover cultura de prevenção no Brasil em face do alarmante número de acidentes de trabalho, que só no primeiro trimestre de 2018 gerou gastos de R\$ 1 bilhão em benefícios previdenciários, com o registro de 653 óbitos, observando-se, de modo efetivo, a Convenção nº 155 da OIT, que trata da Segurança e Saúde dos Trabalhadores e a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, instituída pelo Decreto 7.602/2011. O Brasil foi pioneiro na ratificação da Convenção nº 182 da OIT sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil - o Decreto nº 6.481/2008 aprova a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP). Referido Decreto dispõe que são proibidos, entre outros, trabalhos que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executados, podem prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança.

**7. Artigo 16** – *“o contrato de aprendizagem profissional não poderá ser estipulado por mais de 3 (três) anos, exceto quando se tratar de aprendiz com deficiência”*: a proposta prevê o aumento do período máximo de duração do contrato de aprendizagem para três anos o que é um ponto a ser debatido de forma ampla com todos os atores sociais, na medida em que terá impacto, inclusive, na quantidade de postos de trabalho disponíveis e implicará a extensão da duração de um contrato de trabalho precário se comparado ao contrato de emprego. A princípio, entende-se que o período de duração de 2 anos é suficiente para o aprendizado de uma profissão e, depois disso, permanecendo o interesse da empresa na prestação de serviços, é facultada a contratação do aprendiz como empregado, sem prejuízo da oferta de formação a um outro jovem aprendiz.

**8. Artigo 17 - §3º** - *“para o aprendiz com deficiência com 18 (dezoito) anos ou mais não será obrigatória a frequência à escola regular”*: a Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, incorporada à legislação brasileira em 2008, tem por finalidade promover a autonomia das pessoas com deficiência, garantindo a igualdade de oportunidades com relação aos demais. A profissionalização e o acesso à educação são formas de inclusão emancipatória, pelo que a frequência escolar não deve ser dispensada mesmo para os jovens com idade superior a 18 anos, vislumbrando-se como totalmente prejudicial ao desenvolvimento profissional e estudantil dos jovens, ainda que portadores de deficiência, a dispensa de frequência escolar, podendo-se adotar modelos adaptados às necessidades especiais desses jovens.

**9. Artigo 18** – *“Os empregadores de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular em cursos de aprendizagem profissional, adolescentes e jovens de 14 a 24 anos de idade, na condição de aprendizes, em cada um dos seus estabelecimentos. §1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.”*: futuras discussões quanto à abrangência do dispositivo, faz-se necessária a alteração da redação para inclusão expressa dos órgãos públicos que contratam pelo regime da CLT.

**10. Artigo 19**: sugestão de inclusão dos termos sublinhados que não constam na proposta original:  
*“II – Entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional e que tenham*

*habilitação na modalidade Aprendizagem Profissional; III - Órgãos e entidades da administração pública direta, autárquica e fundacional, que adotem, unicamente, regime estatutário”.*

**11. Artigo 20.** *“o número de aprendizes a serem contratados pelo empregador, corresponderá a 4% (quatro por cento), no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos empregados existentes em cada um dos seus estabelecimentos”*: em um contexto de precarização das relações de trabalho, com o conseqüente risco de aumento dos casos de trabalho infantil e de situações de desemprego involuntário, a redução do percentual mínimo de aprendizes de 5% para 4% representa injustificável hipótese de retrocesso social.

Recentemente houve anúncio de que está em discussão a redução das vagas destinadas ao “Programa Jovem Aprendiz”, mediante a revisão do Código Brasileiro de Ocupações – CBO. O assunto foi objeto de “Moção de Repúdio” pelo Sindicato Nacional de Auditores Fiscais do Trabalho – SINAIT, citando que de 2016 a junho de 2018 foram contratados 176.777 aprendizes após ação fiscal, mas que o potencial é de 728.107 vagas.

A Comissão permanente da infância e juventude do grupo nacional de Direitos Humanos do Conselho Nacional de Procuradores Gerais do Ministério Público dos Estados e da União - CNPG, que tem como objetivo planejar atuação estratégica em defesa dos direitos infanto-juvenis em âmbito nacional, também se posicionou contrária a qualquer redução nas cotas de aprendizagem, mediante a publicação de nota pública.

O anúncio sobre a possível redução de vagas destinadas à aprendizagem causa apreensão devido ao impacto negativo no mercado de trabalho, com a potencialização do trabalho infantil e jovem, o último sem as garantias previstas pela Lei nº 10.097/2000 (Lei da Aprendizagem).

Face à carência do Brasil em relação às condições de empregabilidade e de proteção social e de todos os reflexos negativos na sociedade, defende-se a união de esforços para que não haja qualquer redução nas cotas de aprendizagem nas empresas.

A complementação da formação dos jovens pela aprendizagem reduz o desemprego por ausência de qualificação, o que traz inegáveis benefícios à sociedade.

O cumprimento das cotas de aprendizagem, além de obrigação legal, gera marketing positivo e insere-se no campo da responsabilidade social das empresas e eventuais excessos nas cotas podem

ser discutidos, mas sempre sem perder de vista a relevância de se manter o incentivo à aprendizagem.

**12. Artigos 20, § único** (e não parágrafo 1º, como consta na proposta), 21, 22 e 23: os dispositivos colocam fim a inúmeras controvérsias jurisprudenciais sobre o critério de cálculo da quantidade de aprendizes ao definir de forma clara a base de cálculo a ser adotada. Sugere-se apenas o acréscimo de que as funções a serem consideradas devem observar a indicação da CBO, sem reduções.

**13. Artigo 24:** sugestão de inclusão dos termos sublinhados que não constam na proposta original: *“os contratos de aprendizagem em vigor deverão ser mantidos até o seu final, salvo nas hipóteses de rescisão elencadas no artigo xx deste estatuto, ainda que ultrapassem os valores anuais mínimo e máximo da cota de aprendizes”*.

**14. Artigo 25.** *“os estabelecimentos a que se refere o caput poderão destinar o equivalente a até 10% (dez por cento) de sua cota de aprendizes à formação técnico-profissional metódica em áreas relacionadas a práticas de atividades desportivas, à prestação de serviços relacionados à infraestrutura, incluindo as atividades de construção, ampliação, recuperação e manutenção de instalações esportivas e à organização e promoção de eventos esportivos”* e artigo 34, IV: a redação da proposta mantém a alteração da CLT feita pela Lei 13.420/17.

**15. Artigo 28.** *“os estabelecimentos obrigados ao cumprimento da cota de Aprendizagem Profissional ofertarão vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase) nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores dos Sistemas de Atendimento Socioeducativo locais”*: considerando que se trata de dispositivo apto a viabilizar a inclusão de jovens em situação de extrema vulnerabilidade, sugere-se que seja fixado de antemão um percentual mínimo de 10% das vagas a serem ofertadas aos usuários do Sinase, para aquelas empresas que possuam mais do que 20 aprendizes.

**OBS: ou outros parâmetros**



**16. Artigo 29.** *“aos candidatos rejeitados pela seleção profissional deverá ser dada, tanto quanto possível, orientação profissional para ingresso em atividade mais adequada às qualidades e aptidões que tiverem demonstrado”*: a orientação profissional deve ser dada de forma obrigatória para estes candidatos e a redação deve ser alterada para estabelecer quem será responsável por essa formação.

**17. Artigo 30.** *“a contratação do aprendiz deverá ser efetivada diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem ou pelas entidades a que se referem os incisos IV e V do caput do art. 34, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços”*: a supletividade deve ser a exceção à contratação direta, permitida apenas para os casos em que o contratante for a administração pública – direta ou indireta – e as entidades sem fins lucrativos (ESFL) que possuam o certificado de entidade beneficente de assistência social (CEBAS).

**18. Artigo 30, §2º**, segunda linha: deve constar *“no caput do art. 16”*.

**19. Artigo 31.** *“a contratação do aprendiz por órgãos e entidades da administração pública direta, autárquica e fundacional, que adotem regime estatutário, será nos termos do disposto no §2º do Art. 30, e atenderá, preferencialmente, aos jovens e adolescentes com perfil de vulnerabilidade econômica e social, de acordo com a Política Nacional de Assistência Social”*: conforme referido no item “2” acima, a prioridade na contratação de jovens em situação de vulnerabilidade é medida necessária para garantia do direito fundamental à profissionalização destes jovens.

**20. Artigo 34, III**, sugestão de inclusão dos termos sublinhados que não constam na proposta original: *“as escolas públicas com habilitação pelo Ministério da Educação para cursos profissionalizantes”*.

**21. Artigos 37 e 38**, sugestão de inclusão dos termos sublinhados que não constam na proposta original: *“Art. 37. O Ministério da Economia, pela sua Secretaria do Trabalho, editará, ouvido o Ministério da Educação, normas complementares para dispor sobre a avaliação da competência das*



*entidades a que se refere o inciso IV e V do art 34.”; e “Art. 38. Compete ao Ministério da Economia, pela sua Secretaria do Trabalho, instituir e manter cadastro nacional das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica enumeradas no artigo 34, dos seus programas e turmas de aprendizagem profissional, disciplinando sobre o conteúdo, a duração e as diretrizes da formação profissional, com vistas a garantir a qualidade técnico-profissional”.*

**22. Subseção II – “Da jornada”:** o tópico traz importantes avanços como limitar a jornada de trabalho do aprendiz com menos de 18 anos a 4 horas diárias e 20 semanais; estabelecer de forma expressa que o tempo de deslocamento entre os locais de atividade teórica e prática integra a jornada de trabalho; vedar a prorrogação e a compensação de jornada; e determinar a observância dos limites de jornada considerando a soma dos horários cumpridos em mais de um estabelecimento. São dispositivos de fundamental importância não apenas para assegurar o desenvolvimento dos adolescentes-aprendizes, mas também para evitar o desvirtuamento da finalidade principal do contrato de aprendizagem que é contribuir com a formação profissional dos adolescentes e dos jovens.

**23. Artigo 51.** *“ao aprendiz maior de 18 anos, é permitido o trabalho em domingos alternados, nas atividades e estabelecimentos autorizados por lei”.* O inciso XV do artigo 7º da Constituição Federal e a Lei 605/59 estabelecem que, como regra, o repouso semanal remunerado será usufruído aos domingos. Injustificável, portanto, a autorização de labor nestes dias àqueles que possuem contrato de aprendizagem, sob pena de violar seu direito ao convívio familiar e ao lazer.

A Constituição prevê a proteção integral e prioritária à criança (art. 227) - o art. 4º do ECA estabelece direitos básicos à educação, lazer e ao não trabalho e aos adolescentes, o direito à profissionalização. Nesse contexto, entende-se incompatível com a proteção aos jovens a permissão de trabalho aos domingos, ainda que alternados.

**24. Artigo 54, § 1º,** *“ao aprendiz é permitido o parcelamento das férias, nos termos do art. 134 da CLT”:* considerando os índices de acidente de trabalho descritos no item “6”, supra, a manutenção das férias em período único é medida que se impõe para resguardar a saúde e a segurança dos

jovens trabalhadores, especialmente àqueles menores de 18 anos. Mais uma vez, entende-se com injustificável a previsão de parcelamento das férias dos jovens aprendizes.

**23. Artigo 63.** *“as convenções e os acordos coletivos apenas estenderão suas cláusulas econômicas e sociais ao aprendiz quando expressamente previsto e desde que não excluam ou reduzam o alcance dos dispositivos tutelares que lhes são aplicáveis.”*: o jovem aprendiz, tal qual os demais integrantes da categoria, deve usufruir das conquistas obtidas pela negociação coletiva, salvo exclusão expressa feita na própria norma coletiva.

**24. Artigos 67 e 68.** *“Cumprimento alternativo da cota de aprendizes”*: os dispositivos que estimulam o cumprimento de cotas pela inclusão dos jovens em situação de vulnerabilidade é medida necessária, uma vez que tais jovens dificilmente são escolhidos pelas empresas para preenchimento das vagas existentes, justamente pelo estigma que carregam. A sua inclusão em programas de aprendizagem justifica, inclusive, a redução do percentual das cotas, tal qual proposto no artigo 68 do projeto.

**25. Artigos 74 a 76:** tendo em vista que a maior quantidade de empregos no Brasil é gerada por pequenas e microempresas, pertinente a previsão no projeto de facultar a estas empresas a contratação de jovem aprendiz, assim contribuindo para a formação profissional e para a garantia de desenvolvimento de força de trabalho qualificada.

**26.** Sugere-se a inclusão de dispositivo que inclua no artigo 29 da Lei prova de regular cumprimento da cota de aprendizagem como requisito à habilitação em processo licitatório.

Para finalizar as observações iniciais sobre a proposta legislativa, pondera-se não ser o melhor momento político para a discussão, devendo-se ter cautela para que não ocorra ainda mais desregulação ou desproteção no mercado de trabalho.



A aprendizagem é indeclinável, não só para que não tenhamos ainda mais trabalho infantil, mas, também, para que campanhas relacionadas com aprendizagem não gerem efeitos meramente midiáticos e restritos ao campo das intenções.

**Guilherme Guimarães Feliciano**  
Presidente da ANAMATRA