

PROJETO DE LEI Nº , DE 2017

(Do Sr. IRAJÁ ABREU)

Acrescenta o art. 433-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de estabelecer condições especiais de contratação de aprendizes entre 16 (dezesesseis) e 24 (vinte e quatro) anos de idade.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 433-A:

“Art. 433-A. Para as contratações de aprendizes de 16 (dezesesseis) a 24 (vinte e quatro) anos de idade, pelas microempresas e empresas de pequeno porte, nos termos da Lei Complementar nº 123, de 14 de setembro de 2006, não serão exigidas as seguintes condições de validade do contrato de aprendizagem:

I – os limites de contratação estabelecidos no “caput” do art. 429 desta Consolidação;

II – as determinações quanto à reserva de vagas aos adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo e à duração do trabalho previstas, respectivamente, no § 2º do art. 429 e no art. 432 desta Consolidação.

§ 1º Aos aprendizes contratados nos termos deste artigo é devido o salário mínimo.

§ 2º As disposições deste artigo se aplicam às contratações de aprendizes excedentes à cota mínima exigida no art. 429 desta Consolidação.”

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O fenômeno da *Geração Nem-Nem* (jovens que não estudam nem trabalham) é preocupante. Apesar de não ser algo só do Brasil, devido ao nosso baixíssimo nível de escolaridade, torna-se ainda pior por aqui, comprometendo irremediavelmente o desenvolvimento socioeconômico da nação. Estima-se que haja mais de 6 milhões de jovens brasileiros nessa condição.

Embora se manifeste também entre os jovens da classe A e B, esse fenômeno é predominantemente verificado nas classes C, D e E, entre aqueles de baixa escolaridade e com filhos.

Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), do IBGE, de 2015, dão conta de que o percentual de jovens de 15 a 29 anos que **nem estudavam, nem trabalhavam e nem procuravam emprego naquele ano era 14,4%**. Entre os homens, o percentual era de 7,8% e, entre as mulheres, de 21,1%.

Por outro lado, o percentual dos jovens que **não estudam nem trabalham, mas procuram emprego**, era de 22,5% em 2015, sendo que, entre as mulheres, era de 30%. O número de jovens de 15 a 29 anos que só trabalhavam era de 40,9%. Esses números representam o desperdício de uma geração, o que compromete o futuro do País, notadamente com relação ao equilíbrio fiscal da Previdência Social, que já é precário.

Essa situação exige providências urgentes, com a adoção de políticas públicas de emprego.

Nesse sentido, temos um importante instrumento de inserção de jovens no mercado de trabalho, a aprendizagem, que é obrigatória para os estabelecimentos de qualquer natureza (exceto as microempresas e as empresas de pequeno porte), que devem empregar e matricular, nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem (Senac, Senai, Senat, Senar e

Sescoop), número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional (art. 429 da CLT).

O contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao **maior de 14 e menor de 24 anos**, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, **matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio**, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica (art. 428 da CLT).

A aprendizagem é um contrato sob medida para atender os jovens *Nem-Nem*. Para serem contratados como aprendizes, os jovens devem retornar à escola regular, caso não haja concluído o ensino médio. Assim, enquanto se qualificam no trabalho, ainda elevam a sua escolaridade. A jornada para esses jovens é reduzida, não podendo exceder de 6 horas diárias, vedadas a prorrogação e a compensação de jornada. O limite somente poderá ser de até 8 horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

Ao obrigar a contratação de aprendizes, o Poder Público concede as seguintes compensações aos empregadores:

- o contrato de trabalho é por prazo determinado de até 2 anos. Ao final, não serão devidos ao aprendiz o aviso-prévio proporcional nem a multa de 40% sobre os depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

- ao aprendiz é apenas assegurado o **salário mínimo hora**. Geralmente a jornada de trabalho diária do aprendiz é de 4 horas (meio salário mínimo por mês), não ultrapassando a 6 horas;
- o depósito no FGTS é de 2% sobre a remuneração do aprendiz (para os demais trabalhadores é de 8%).

Em 2005, havia 57 mil aprendizes no País. Daí para frente houve um crescente de contratação, à exceção de 2007, até atingir o número máximo de 404 mil aprendizes em 2014.

Com o incremento da crise econômica em 2015, e o conseqüente aumento do desemprego, caiu o número de contratações de aprendizes, que chegou a quase 379 mil contratos em curso até março deste ano.

Estudos indicam que, se as quase 319 mil médias e grandes empresas em atividade no Brasil até abril deste ano cumprissem ao menos os 5% (cota mínima) da contratação de aprendizes, teríamos hoje, no mínimo, 940 mil jovens empregados nesse tipo de contratação. *O número poderia chegar a até 1,8 milhão, diz a procuradora Mariane Josviak, gerente do projeto de aprendizagem do Ministério Público do Trabalho. Isso porque parte das empresas listadas, por seu porte, teria um percentual superior a 5% de aprendizes*¹.

Essa quantidade de aprendizes ainda poderia ser bem maior com a adesão das microempresas e das empresas de pequeno porte.

Ocorre que a aprendizagem é uma contratação muito complexa para os pequenos empreendimentos, que não possuem estrutura técnica nem financeira para tal.

Assim sugerimos, flexibilização de aspectos como a jornada de trabalho. Como grande parte das microempresas e as empresas de pequeno porte estão sediadas em cidade de médio e pequeno porte, uma jornada maior,

¹ <http://www.chegadetrabalhoinfantil.org.br/noticias/materias/lei-do-aprendiz-como-anda-politica-considerada-uma-das-maiores-armas-contra-o-trabalho-infantil-no-brasil/>

de oito horas por exemplo, não prejudicaria o desempenho escolar do aprendiz. Nesse caso, a ele será devido o salário mínimo, sendo-lhe permitido o trabalho extraordinário, quando necessário, remunerado ou compensado.

Também propomos que esse tipo de aprendizagem seja permitido para as empresas que tenham a obrigação de contratar aprendizes, mas somente para as contratações que excederem a cinco por cento (cota mínima) dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos ilustres pares para a aprovação do presente projeto de lei que certamente beneficiará milhões de jovens sem qualquer perspectiva de futuro a se inserirem no mercado de trabalho.

Sala das Sessões, em de de 2017.

Deputado IRAJÁ ABREU