



SENADO FEDERAL

REQUERIMENTO Nº DE

Senhor Presidente,

Requeiro, nos termos do art. 255, II, “c”, 12, do Regimento Interno do Senado Federal, que sobre o PL 2921/2022, que “acrescenta os arts. 433-A e 433-B à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o percentual mínimo de jovens nas empresas com mais de cinquenta empregados, nas condições que especifica”, além do constante do despacho inicial de distribuição, seja ouvida, também, a Comissão de Agricultura e Reforma Agrária.

JUSTIFICAÇÃO

O Projeto de Lei nº 2.921, de 2022, dispõe sobre o percentual mínimo de jovens a serem contratados em empresas com mais de cinquenta empregados, nas condições que especifica, com vistas a ampliar oportunidades de inserção produtiva e de formação no mundo do trabalho. Trata-se de objetivo social relevante, especialmente diante dos desafios associados ao desemprego juvenil e à situação de jovens que não estudam nem trabalham. Contudo, para que a política pública seja efetiva e produza resultados consistentes, é indispensável que sua disciplina normativa considere as distintas realidades setoriais e territoriais do país, sob pena de gerar obrigações de difícil execução, distorções alocativas e baixa aderência prática.

Nesse sentido, o texto do PL nº 2.921/2022, ao ampliar a base de cálculo da cota de aprendizagem para todas as funções do estabelecimento,



independentemente da exigência de formação técnico-profissional, suscita preocupações quanto à compatibilidade da regra proposta com o funcionamento do mercado de trabalho, em especial no agronegócio.

A aplicação uniforme da cota, sem o devido recorte de funções efetivamente compatíveis com programas de aprendizagem e com trajetórias formativas, tende a produzir um aumento artificial de vagas formais de “aprendizagem” em postos que não comportam, na prática, um itinerário pedagógico adequado ou uma rotina de formação articulada com o trabalho.

A realidade do meio rural e da produção agropecuária apresenta características próprias que diferenciam o setor de atividades tipicamente urbanas. O trabalho no campo se desenvolve com forte influência de fatores naturais e de ciclos produtivos, resultando em sazonalidade de demanda por mão de obra e alternância de intensidades operacionais ao longo do ano.

Em diversas cadeias como grãos, frutas, café, cana-de-açúcar, pecuária e florestas plantadas há períodos de plantio, tratos culturais, colheita e processamento com picos de contratação, seguidos de etapas de menor necessidade de pessoal. Essa dinâmica, inerente ao setor, impõe limitações para a manutenção de percentuais fixos de contratação ao longo de todo o período, sobretudo quando a base de cálculo é ampliada para abarcar todas as funções do estabelecimento.

Além disso, no agronegócio, parcela expressiva das atividades ocorre em áreas rurais remotas e dispersas, com longas distâncias entre propriedades, unidades produtivas, centros urbanos e equipamentos públicos essenciais. Essa dispersão territorial impacta diretamente a implementação do regime de aprendizagem, pois o modelo pressupõe, em geral, articulação entre trabalho e formação, com acompanhamento por entidade formadora e compatibilidade de horários com atividades educacionais. Em muitos municípios, especialmente no interior, há baixa oferta local de instituições habilitadas, cursos adequados à



realidade agropecuária e infraestrutura de transporte que viabilize o deslocamento do jovem entre local de trabalho, residência e unidade formadora.

A consequência prática é que, ainda que exista intenção de cumprir a norma e de fomentar a formação profissional de jovens, as condições materiais para tanto nem sempre estão presentes no meio rural. O desafio não é apenas jurídico ou formal; ele é logístico, territorial e estrutural. Na ausência de rede formadora capilarizada, de conectividade adequada para alternativas híbridas (quando possíveis) e de transporte regular, a regra pode se transformar em imposição de cumprimento inviável para muitas propriedades e estabelecimentos agroindustriais localizados fora de grandes centros.

Há, ainda, especificidades relevantes quanto ao conteúdo das ocupações no campo e na agroindústria. Muitas funções operacionais demandam treinamento técnico prévio, certificações, prática supervisionada e cumprimento rigoroso de protocolos de segurança, em razão do uso de máquinas, implementos, instrumentos e processos que envolvem risco físico.

Em propriedades rurais e em unidades agroindustriais, é comum a presença de atividades relacionadas à operação e manutenção de equipamentos, movimentação de cargas, manipulação de insumos e exposição prolongada a fatores ambientais (sol, calor, chuva, poeira), o que exige desenho cuidadoso das atividades compatíveis com aprendizagem e atenção ao objetivo pedagógico do instituto. A ampliação da base de cálculo para “todas as funções”, sem filtros adequados, leva a enquadramentos formais que não dialogam com os requisitos práticos de segurança, de produtividade e de efetiva aprendizagem.

A agroindústria, por sua vez, embora apresente maior grau de padronização em algumas etapas, integra cadeias produtivas diretamente conectadas ao campo, sendo também impactada pela sazonalidade, pela localização de plantas industriais em regiões produtoras e pela necessidade de mão de obra técnica e especializada.



Em segmentos como laticínios, frigoríficos, usinas, beneficiamento e armazenagem, a composição de funções inclui atividades que exigem treinamento e conformidade sanitária e operacional. A política de aprendizagem pode ser um instrumento importante para formar jovens para essas atividades, mas isso depende de desenho normativo que privilegie postos efetivamente formativos, com itinerários claros e aderência às demandas do setor, em vez de simplesmente ampliar percentuais de contratação de forma indistinta.

Outro ponto relevante é a organização do trabalho rural e a estrutura dos estabelecimentos. O agronegócio é composto por grande diversidade de empregadores: desde grandes empresas com estruturas robustas de recursos humanos, até médios e pequenos produtores, cooperativas, associações e empregadores rurais pessoa física.

Nesses casos, uma regra de contratação obrigatória, calculada sobre uma base ampliada e sem consideração das condições locais, pode gerar aumento desproporcional de custos administrativos e de conformidade, desviando recursos de investimentos produtivos e, paradoxalmente, reduzindo a capacidade do estabelecimento de promover formação de qualidade.

Isso também se relaciona à sucessão no campo. A permanência de jovens em atividades agropecuárias e a renovação geracional dependem de condições reais de atração, qualificação e perspectiva de carreira no setor. Políticas mal calibradas podem produzir o efeito indesejado de estimular formalizações artificiais, sem formação efetiva, ou de criar incentivos para reorganizações contratuais que não contribuem para a profissionalização do jovem. A aprendizagem, para ser ferramenta de inclusão e de sucessão, precisa estar conectada a conteúdos e práticas do agro, como mecanização, agricultura de precisão, zootecnia, gestão rural, agroindústria, logística e qualidade, além de ser compatível com a realidade territorial do campo.

Diante desse conjunto de fatores, é imprescindível que a tramitação do PL nº 2.921/2022 contemple a análise do mérito pela Comissão de Agricultura



e Reforma Agrária (CRA), órgão técnico vocacionado a examinar matérias relacionadas ao meio rural, à produção agropecuária, à organização do trabalho no campo, ao desenvolvimento regional e à estrutura das cadeias produtivas agroindustriais.

A CRA reúne expertise institucional para avaliar, com profundidade, como a regra proposta incide sobre produtores, propriedades rurais, unidades agroindustriais e suas diferentes configurações produtivas, levando em conta elementos como sazonalidade, dispersão territorial, infraestrutura, oferta formativa e necessidades de qualificação do setor.

A inclusão da CRA na apreciação do projeto permitirá identificar ajustes necessários para assegurar coerência, segurança jurídica, efetividade e qualidade na formação dos jovens, preservando o objetivo social da proposição sem impor obrigações desconectadas da realidade do campo.

Entre os pontos que merecem exame técnico especializado, destacam-se: (i) a necessidade de delimitar a base de cálculo a funções compatíveis com a aprendizagem, evitando criação artificial de vagas no campo; (ii) a avaliação de tratamentos diferenciados para empregadores rurais pessoa física, consideradas as particularidades de pequenas e médias propriedades em áreas remotas; e (iii) a adequação do desenho do regime de aprendizagem às especificidades do trabalho rural e da agroindústria, de modo a fortalecer a formação profissional de jovens para o setor, com itinerários formativos coerentes e viáveis.

Assim, considerando que o PL nº 2.921/2022 impacta diretamente a realidade do meio rural e da produção agropecuária, a aplicação do regime de aprendizagem no campo e na agroindústria, bem como a organização do trabalho rural, a sucessão no campo e a formação profissional de jovens no setor



agropecuário, mostra-se plenamente justificada a redistribuição da matéria para análise de mérito na Comissão de Agricultura e Reforma Agrária.

Sala das Sessões, 24 de fevereiro de 2026.

Senador Zequinha Marinho
(PODEMOS - PA)

