



PROJETO DE LEI Nº , DE 2020

Institui o Estatuto do Aprendiz e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei institui o Estatuto do Aprendiz para dispor sobre o trabalho do aprendiz, sua formação profissional e contratação, seus direitos e garantias, bem como sobre os deveres e obrigações dos respectivos estabelecimentos cumpridores de cota e entidades formadoras.

Capítulo I
Disposições Preliminares

Art. 2º É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar ao adolescente, ao jovem e à pessoa com deficiência, com absoluta prioridade, o direito à profissionalização e a formação profissional, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação e exploração.

Art. 3º A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os princípios da função social da propriedade, redução das desigualdades regionais e sociais e da busca do pleno emprego

Art. 4º Para disposto nesta Lei entende-se por aprendizagem profissional o instituto destinado à formação técnico profissional metódica de adolescentes e jovens, desenvolvida por meio de atividades teóricas e práticas e que são organizadas em tarefas de complexidade progressiva implementadas por meio de um contrato de aprendizagem.

Art. 5º As normas da aprendizagem profissional não podem ser objetos de negociação coletiva, salvo condição mais favorável para o aprendiz.



Art. 6º Considera-se aprendiz, para os efeitos desta Lei, adolescentes e jovens na faixa etária entre 14 (quatorze) e 24 (vinte e quatro) anos incompletos admitidos em condição especial de trabalho através de Contratos de Aprendizagem Profissional.

Parágrafo único. A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica à pessoa com deficiência que é contratada como aprendiz.

Capítulo II

Do Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho

Art. 7º É proibido qualquer trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

§ 1º Ao menor de 18 (dezoito) anos empregado aprendiz, é vedado trabalho:

I – noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte;

II – perigoso ou insalubre;

III – realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

§ 2º Para os fins desta lei entende-se como perigoso o trabalho que oferece risco à vida do trabalhador e como insalubre aquele que oferece risco à saúde deste.

§ 3º Ao elaborar os programas de aprendizagem, as entidades formadoras e os estabelecimentos responsáveis pelo cumprimento da cota devem observar as proibições de trabalho aos menores de 18 (dezoito) anos, conforme legislação em vigor, especialmente a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil.

Art. 8º Ao aprendiz são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários, conforme legislação em vigor.

Art. 9º O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros:



I – respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;

II – capacitação profissional adequada ao mundo do trabalho.

Art. 10. O jovem tem direito à profissionalização, ao trabalho e à renda, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, adequadamente remunerado e com proteção social.

Art. 11. A ação do poder público na efetivação do direito do adolescente e do jovem à profissionalização, ao trabalho e à renda contempla a adoção das seguintes medidas, dentre outras:

I – oferta de condições especiais de jornada de trabalho por meio de:

a) compatibilização entre os horários de trabalho e de estudo;

b) oferta dos níveis, formas e modalidades de ensino em horários que permitam a compatibilização da frequência escolar com o trabalho regular.

II – adoção de políticas públicas voltadas para a promoção da aprendizagem e do trabalho para a juventude.

Capítulo III

Da Aprendizagem Profissional

Seção I

Do Contrato de Aprendizagem Profissional

Art. 12. Contrato de aprendizagem profissional é o contrato de emprego especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos incompletos inscrito em programa de aprendizagem e formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Art. 13. O contrato de aprendizagem profissional não poderá ser estipulado por mais de 03 (três) anos, exceto:

I – quando se tratar de pessoa com deficiência que é contratada como aprendiz;



II – quando o aprendiz for contratado com idade entre 14 (quatorze) e 15 (quinze) anos incompletos, caso em que poderá ter seu contrato prorrogado pelo tempo faltante até completar 18 (dezoito) anos de idade, mediante aditivo contratual e anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS.

Parágrafo único. A capacitação teórica da prorrogação prevista neste artigo será no módulo específico de curso distinto ao já frequentado pelo aprendiz.

Art. 14. A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, 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.

Parágrafo único. Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no caput deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental.

Art. 15. Os estabelecimentos cumpridores da cota de aprendizagem, diretamente ou por meio das entidades formadoras qualificadas conforme este Estatuto, deverão emitir contratos de aprendizagem com os critérios estabelecidos na regulamentação do órgão competente do Poder Executivo e contendo as seguintes informações para pleno atendimento à legislação:

I – o termo inicial e final, obrigatoriamente coincidentes com o prazo do programa de aprendizagem;

II – nome e número do programa em que o aprendiz está vinculado e matriculado, com indicação da carga horária teórica e prática;

III – a função, a jornada diária e semanal, o horário e a descrição das atividades práticas e teóricas;

IV – a remuneração pactuada;

V – dados do estabelecimento cumpridor da cota, do aprendiz e da entidade formadora; e

VI – local de execução das atividades teóricas e práticas do programa de aprendizagem.

Art. 16. Ao aprendiz maior de 18 (dezoito) anos é permitido o trabalho em domingos e em feriados, nas atividades e estabelecimentos autorizados por lei,



sendo garantida uma folga mensal coincidindo com um domingo e respeitados os limites previstos para os demais trabalhadores em legislação específica.

Art. 17. A comprovação da escolaridade da pessoa com deficiência que é contratada como aprendiz deverá considerar, sobretudo, as habilidades e as competências relacionadas com a profissionalização.

§ 1º Para a pessoa com deficiência que é contratada como aprendiz a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

§ 2º Para a pessoa com deficiência que é contratada como aprendiz não será obrigatória a frequência à escola regular.

Art. 18. A contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes e jovens matriculados no ensino básico.

Parágrafo único. Poderá o estabelecimento cumpridor de cota dar prioridade na contratação de jovens de dezoito a vinte e quatro anos incompletos quando se tratar das seguintes atividades práticas da aprendizagem:

I – as que ocorrerem no interior do estabelecimento e sujeitar os aprendizes a ambientes insalubres ou perigosos, sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado;

II – as que a lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou declaração vedando a atividade para pessoa com idade inferior a dezoito anos; e

III – as que a natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes

Seção II

Da Contratação de Aprendizes

Subseção I

Da Obrigatoriedade da Contratação e do Cálculo da Cota de Aprendizes

Art. 19. Os estabelecimentos cumpridores de cota de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular em cursos de aprendizagem profissional número de aprendizes equivalente a 4% (quatro por cento), no mínimo,



e 15% (quinze por cento), no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento.

§ 1º A cota mínima estabelecida no caput pode ser menor a depender da quantidade de empregados que o estabelecimento cumpridor de cota possua, sendo:

I – 3,75% para estabelecimentos que possuam entre 1000 e 2500 empregados;

II – 3,50% para estabelecimentos que possuam entre 2501 e 5000 empregados;

III – 3,25% para estabelecimentos que possuam entre 5001 e 7500 empregados; e

IV – 3,00% para estabelecimentos com mais de 7501 empregados.

§ 2º Se o número de aprendizes a ser contratado após o cálculo da porcentagem mínima de que trata o caput ou o § 1º for maior que um número inteiro, somente haverá a contratação de mais um aprendiz se o resultado decimal for acima de 0,5.

Art. 20. É facultativa a contratação de aprendizes para:

I – Microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP);

II – Entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional e tenham habilitação na modalidade Aprendizagem Profissional;

III – Órgãos e entidades da administração pública direta, autárquica e fundacional, que adotem, unicamente, regime estatutário.

Art. 21. A transferência de aprendiz deve ser formalizada mediante elaboração de termo aditivo ao contrato de aprendizagem, anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS e informação no E-SOCIAL dos estabelecimentos envolvidos a fim de que a cota do estabelecimento seja atualizada.

Art. 22. Integram a base de cálculo da cota de aprendizagem os empregados de todas as funções do estabelecimento, independentemente de serem proibidas para menores de 18 (dezoito) anos.



Art. 23. Ficam excluídos da base de cálculo da cota de aprendizagem os contratos vigentes de aprendizagem profissional, os empregados que executem os serviços prestados sob o regime de trabalho temporário, instituído pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, os empregados sob regime de trabalho intermitente, instituído pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, e os empregados afastados por auxílio ou benefício previdenciário.

Art. 24. A cota de aprendizes de cada estabelecimento será calculada por exercício fiscal, sendo a sua base de cálculo, a média da quantidade de empregados dos últimos 12 (doze) meses considerando o período de janeiro a dezembro do ano anterior.

Parágrafo único. O aprendiz contratado pela empresa ao término do seu contrato de aprendizagem continuará sendo contabilizado para efeito de cumprimento da cota de aprendizagem por 12 (doze) meses no estabelecimento em que eram realizadas as atividades práticas do contrato de aprendizagem.

Art. 25. O jovem em situação de vulnerabilidade ou risco social contratado como aprendiz pelo estabelecimento será contabilizado em dobro para efeito de cumprimento da cota de aprendizagem.

Parágrafo único. Para efeito do disposto no caput, são considerados jovens em situação de vulnerabilidade ou risco social:

I – adolescentes egressos do sistema socioeducativo ou em cumprimento de medidas socioeducativas;

II – jovens em cumprimento de pena no sistema prisional;

III – jovens e adolescentes cujas famílias sejam beneficiárias de programas de transferência de renda;

IV – jovens e adolescentes em situação de acolhimento institucional;

V – jovens e adolescentes egressos do trabalho infantil; e

VI – jovens e adolescentes com deficiência.

Art. 26. Os contratos de aprendizagem em vigor deverão ser mantidos até o seu final, salvo nas hipóteses de rescisão elencadas neste Estatuto, ainda que ultrapassem os valores anuais mínimo e máximo da cota de aprendizes.

Subseção II

Das Espécies de Contratação do Aprendiz



Art. 27. A contratação do aprendiz deverá ser efetivada diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem ou pelas entidades sem fins lucrativos a que se refere o inciso IV do art. 32.

Parágrafo único. Na contratação de aprendiz diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem, este assumirá a condição de empregador, hipótese em que deverá inscrever o aprendiz em programa de aprendizagem a ser ministrado pelas entidades indicadas no art. 32, salvo se o aprendiz estiver matriculado em curso técnico profissionalizante ou ensino médio profissionalizante de instituição de ensino da rede pública no qual não necessitará de inscrição no programa de aprendizagem para cumprimento de módulo introdutório da formação técnico-profissional metódica.

Art. 28. A contratação do aprendiz por empresas públicas e sociedades de economia mista ocorrerá:

I – de forma direta, nos termos deste Estatuto, após realização de processo seletivo devidamente estipulado em edital publicado; ou

II – de forma indireta, por seleção realizada pelas entidades formadoras, em conformidade com o inciso IV do art. 32.

Art. 29. Os órgãos e entidades da administração pública direta, autárquica e fundacional, conforme termos do art. 20, que optem por contratar aprendizes, preferencialmente, contratarão adolescentes e jovens com perfil de vulnerabilidade econômica e/ou social.

Parágrafo único. Para os fins desta lei entende-se como adolescentes e jovens com perfil de vulnerabilidade econômica e social aqueles descritos no parágrafo único do art. 25.

Seção III

Da Formação Técnico-profissional e das Entidades Qualificadas em Formação Técnico-profissional Metódica

Subseção I

Da Formação Técnico-profissional Metódica

Art. 30. Considera-se formação técnico-profissional metódica, para os efeitos do contrato de aprendizagem, as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas e desenvolvidas sob a responsabilidade e



monitoramento de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica em conjunto com o estabelecimento cumpridor da cota.

Parágrafo único. A formação técnico-profissional metódica de que trata o caput será realizada por meio de programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob a orientação e a responsabilidade de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica estabelecidas no art. 32.

Art. 31. A formação técnico-profissional do aprendiz obedecerá aos seguintes princípios:

I – garantia de acesso e frequência obrigatória no ensino básico e oportunidade aos que já concluíram o ensino básico;

II – horário especial para o exercício das atividades; e

III – capacitação profissional adequada ao mundo de trabalho.

Parágrafo único. Ao aprendiz com idade inferior a 18 (dezoito) anos é assegurado o respeito à sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento.

Subseção II

Das Entidades Qualificadas em Formação Técnico-profissional Metódica

Art. 32. Consideram-se entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica:

I – Os Serviços Nacionais de Aprendizagem, assim identificados:

a) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI;

b) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC;

c) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – SENAR;

d) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte – SENAT; e

e) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo – SESCOOP;



II – As escolas técnicas de educação;

III – As escolas públicas com habilitação para cursos profissionalizantes; e

IV – As entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e ao jovem e a educação profissional na realização de programas de aprendizagem.

Parágrafo único. Para os efeitos do inciso IV deste artigo, também são consideradas entidades sem fins lucrativos as entidades de assistência social que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, desde que os programas de aprendizagem de adolescentes, de jovens ou de pessoas com deficiência sejam prestados com a finalidade de promover a integração ao mercado de trabalho e respeitem as regras protetivas vigentes no Estatuto da Criança e do Adolescente.

Art. 33. As entidades mencionadas no art. 32 deverão dispor de infraestrutura física e recursos humanos e didáticos adequados ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino e acompanhar e avaliar os resultados, atendendo as mesmas exigências e requisitos definidos para aprovação dos cursos de aprendizagem.

Parágrafo único. As entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, além das exigências descritas no caput deste artigo, deverão dispor de metodologias específicas para pessoas com deficiência a fim de atender a demanda de aprendizes que necessitem de condições especiais de ensino e de treinamento.

Art. 34. O Poder Executivo disporá acerca dos requisitos mínimos que as entidades qualificadas em formação técnico profissional metódica devem possuir.

Parágrafo único. Além dos demais requisitos que o Poder Executivo disporá em regulamento posterior, para manter a qualidade do processo de ensino e acompanhar e avaliar os resultados, as entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica devem possuir:

I – Infraestrutura física, como equipamentos, instrumentos e instalações necessárias para as ações do programa, com adequação aos conteúdos, à duração e à quantidade e perfil dos participantes; e



II – Mecanismos de acompanhamento e avaliação do programa de aprendizagem, mediante registro das atividades teóricas e práticas pela entidade formadora, com a participação do aprendiz e do estabelecimento cumpridor da cota.

Art. 35. Compete ao Poder Executivo instituir e manter cadastro nacional das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica enumeradas no art. 32, 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.

§ 1º Para inserção no cadastro nacional as entidades a que se refere o inciso IV do art. 32 serão submetidas à aprovação prévia do Poder Executivo.

§ 2º Os programas validados serão disponibilizados no portal do respectivo órgão do Poder Executivo competente, para consulta pública.

§ 3º As entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica devem ministrar os programas de forma inteiramente gratuita ao aprendiz, sendo vedada a cobrança de taxa de inscrição, matrícula, mensalidades, material didático, uniforme ou ônus de qualquer natureza.

§ 4º A entidade registrada no cadastro nacional pode desenvolver programa de aprendizagem em município diverso de sua sede, desde que cadastre suas filiais e unidades, bem como respectivos programas para o município onde irá atuar, inclusive providenciando os devidos registros no conselho municipal dos direitos da criança e do adolescente quando o curso for destinado a menores de 18 (dezoito) anos.

§ 5º Caso identificada inadequação de qualquer entidade quanto ao disposto neste artigo, a negativa será informada à entidade requisitante para ciência e adequações.

Art. 36. As entidades mencionadas no art. 32 poderão firmar parcerias entre si para o desenvolvimento dos programas de aprendizagem, cujas condições serão regulamentadas pelo Poder Executivo.

Seção IV

Dos Direitos Trabalhistas e das Obrigações Acessórias

Subseção I

Da Remuneração



Art. 37. Ao aprendiz, exceto se houver condição mais favorável, será garantido o salário-mínimo hora.

Parágrafo único. Para fins do disposto nesta Subseção, entende-se por condição mais favorável aquela estabelecida no contrato de aprendizagem ou em instrumento coletivo de trabalho ou em piso regional, em que se especifique o salário mais favorável ao aprendiz.

Subseção II Da Jornada

Art. 38. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias.

§ 1º O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino básico, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

§ 2º O tempo de deslocamento do aprendiz entre os locais das atividades teóricas e práticas será computado na jornada diária, não sendo possível descontá-lo no intervalo intrajornada.

Art. 39. Não é permitida a prorrogação do trabalho do aprendiz além da previsão disposta no art. 38 do presente Estatuto, salvo se houver outro limite legalmente fixado e que não contrarie os princípios da presente norma.

Art. 40. A jornada semanal do aprendiz inferior a 25 (vinte e cinco) horas não caracteriza trabalho em regime de tempo parcial, de que trata o art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 41. A jornada de trabalho do aprendiz compreende as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, simultâneas ou não, e caberá à entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica estabelecê-las no plano do curso, considerando que as horas de capacitação teórica somente serão computadas a partir do momento em que o aprendiz já estiver contratado pelo estabelecimento cumpridor da cota ou entidade formadora.

Art. 42. Na hipótese de o aprendiz maior de dezoito anos ser empregado em mais de um estabelecimento, as horas da jornada de trabalho em cada um dos estabelecimentos serão totalizadas, respeitado o limite máximo de 8h (oito horas) diárias.



Art. 43. Não excedendo de 06 (seis) horas diárias o trabalho e sendo concedido pelo empregador intervalo intrajornada superior ao definido no § 1º do art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o excedente será computado como parte integrante da jornada de trabalho.

Art. 44. Durante a jornada de trabalho do aprendiz poderão ser desenvolvidas atividades teóricas e práticas ou apenas uma delas, nos limites dos parâmetros estabelecidos neste Estatuto, bem como no programa de aprendizagem.

Art. 45. A fixação do horário de trabalho do aprendiz deverá ser feita pelo estabelecimento cumpridor de cota em conjunto com a entidade formadora, com respeito à carga horária estabelecida no programa de aprendizagem e ao horário escolar.

Art. 46. As atividades devem ser desenvolvidas em horário que não prejudique a frequência à escola do aprendiz, devendo o empregador conceder-lhes o tempo necessário para a frequência às aulas, nos termos deste Estatuto e do inciso III do art. 63 da Lei 8.069, de 1990 – Estatuto da Criança e do Adolescente.

Subseção III

Do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

Art. 47. O disposto no § 7º do art. 15 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, se aplica à alíquota de contribuição ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) para o contrato de aprendizagem.

Parágrafo único. A contribuição ao FGTS de que trata o caput corresponderá a 02% (dois por cento) da remuneração paga ou devida, no mês anterior, ao aprendiz.

Subseção IV

Das Férias

Art. 48. As férias do aprendiz devem estar previamente definidas no programa e no contrato de aprendizagem, observados os seguintes critérios:

I – para o aprendiz com idade inferior a 18 (dezoito) anos, deve coincidir, obrigatoriamente, com as férias escolares.



II – para o aprendiz com idade igual ou superior a 18 (dezoito) anos, deve coincidir, preferencialmente, com as férias escolares.

§ 1º Ao aprendiz é permitido o parcelamento das férias, nos termos do § 1º do art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 2º Nos contratos de aprendizagem com prazo de 02 (dois) anos de duração, é obrigatório o gozo das férias adquiridas no primeiro período aquisitivo.

Art. 49. As férias coletivas concedidas aos demais empregados do estabelecimento serão consideradas como licença remunerada, não sendo, pois, consideradas como período de férias para o aprendiz, quando:

I – divergirem do período de férias previsto no programa de aprendizagem;

II – não coincidirem com o período de férias escolares para os aprendizes menores de 18 (dezoito) anos de idade;

III – houver atividades teóricas na entidade formadora durante o período das férias coletivas.

Parágrafo único. Nas hipóteses de licença remunerada previstas nos incisos I e II deste artigo, o aprendiz deverá continuar frequentando as atividades teóricas, caso as mesmas estejam sendo ministradas, ou realizar atividades à distância.

Subseção V Do Vale-transporte

Art. 50. É assegurado ao aprendiz o direito ao benefício previsto na Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o vale-transporte.

Subseção VI Das Garantias Provisórias de Emprego

Art. 51. É assegurado à aprendiz gestante o direito à garantia provisória prevista no art. 10, II, "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).



§ 1º Durante o período da licença-maternidade, a aprendiz se afastará de suas atividades, sendo-lhe garantido o retorno ao mesmo programa de aprendizagem, caso ainda esteja em curso, devendo a entidade formadora certificar a aprendiz pelos módulos que concluir com aproveitamento.

§ 2º Na hipótese de o contrato de aprendizagem alcançar o seu termo final durante o período de estabilidade, deverá o estabelecimento contratante promover um aditivo ao contrato, prorrogando-o até o último dia do período da estabilidade, ainda que tal medida resulte em contrato superior ao prazo inicialmente estipulado ou mesmo que a aprendiz alcance 24 (vinte e quatro) anos.

§ 3º Na situação prevista no § 2º, devem permanecer inalterados todos os pressupostos do contrato inicial, inclusive jornada de trabalho, horário de trabalho, função, salário e recolhimentos dos respectivos encargos, mantendo a aprendiz exclusivamente em atividades práticas.

Art. 52. É assegurado ao aprendiz beneficiário de auxílio-doença acidentário a estabilidade acidentária prevista no art. 118 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Parágrafo único. As disposições previstas nos parágrafos 1º a 3º do art. 51 do presente Estatuto se aplicam também à estabilidade acidentária.

Subseção VII

Da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e Eleição Sindical

Art. 53. Ao aprendiz não é permitido se candidatar a cargos de dirigente sindical nem de direção de comissões internas de prevenção de acidentes de trabalho.

Subseção VIII

Dos Afastamentos Legais

Art. 54. As regras previstas no art. 472 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 para afastamento em razão de serviço militar obrigatório ou outro encargo público se aplicam aos contratos de aprendizagem.

Parágrafo único. Para que o período de afastamento dos casos descritos no caput não seja computado, é necessário que a entidade formadora elabore um cronograma de reposição das atividades teóricas referente a tal período.



Art. 55. Se o período de afastamento por benefício previdenciário de auxílio-doença não acidentário for superior ao término do contrato de aprendizagem, este será prorrogado para o fim do afastamento.

Seção V

Dos Programas de Aprendizagem

Subseção I

Das Atividades Teóricas e Práticas

Art. 56. As atividades teóricas do programa de aprendizagem deverão ocorrer em ambiente físico adequado ao ensino e com meios didáticos apropriados.

§ 1º O Poder Executivo poderá dispor em regulamento normas adicionais a serem cumpridas pelas entidades formadoras.

§ 2º É vedado ao estabelecimento responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem impor ao aprendiz atividades diversas daquelas previstas no programa de aprendizagem.

§ 3º A entidade responsável pelo programa de aprendizagem fornecerá aos estabelecimentos cumpridores de cota e ao órgão competente do Poder Executivo, quando solicitado, cópia do projeto pedagógico do programa.

Art. 57. As atividades práticas poderão ocorrer na própria entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica ou no estabelecimento contratante ou concedente da experiência prática do aprendiz.

Art. 58. O Poder Executivo regulamentará a carga horária teórica dos programas de aprendizagem devendo dispor sobre:

I – a carga horária teórica total, observando-se o mínimo de 400 (quatrocentas) horas;

II – a carga horária teórica inicial a ser cumprida antes do início das atividades práticas no estabelecimento cumpridor de cota; e

III – a quantidade de encontros teóricos que devem acontecer ao longo do programa de aprendizagem, observando-se a concomitância de 1 (uma) capacitação teórica semanal com carga horária mínima de 4 (quatro) diárias na entidade formadora e 4 (quatro) dias da semana na atuação prática, com carga



horária de 4 (quatro) horas ou 6 (seis) horas diárias, no estabelecimento cumpridor da cota.

§ 1º A composição da carga horária teórica dos programas de aprendizagem ainda deve obedecer os seguintes requisitos:

I – 50% (cinquenta por cento) da carga horária teórica total corresponderá ao conteúdo básico a ser realizado na modalidade presencial ou semipresencial;

II – 50% (cinquenta por cento) da carga horária teórica total corresponderá ao conteúdo específico a ser realizado na modalidade presencial ou semipresencial;

III – até 25% (vinte e cinco por cento) da carga horária teórica total pode ser realizada à distância, caso em que a entidade formadora deverá garantir encontros presenciais mensais enquanto a totalidade das horas à distância não cessar;

IV – A carga horária prática do curso poderá ser desenvolvida, total ou parcialmente, em condições laboratoriais, quando essenciais à especificidade da ocupação objeto do curso, ou quando o local de trabalho não oferecer condições de segurança e saúde ao aprendiz.

§ 2º Na hipótese de prorrogação do contrato prevista no art. 13 deste Estatuto deverão ser considerados apenas os conteúdos específicos de um curso diverso do realizado, adaptando-se a carga horária à nova vigência.

Art. 59. Para os fins da experiência prática segundo a organização curricular do programa de aprendizagem, o empregador que mantiver mais de um estabelecimento em um mesmo município poderá centralizar as atividades práticas correspondentes em um único estabelecimento.

Subseção II

Do Cumprimento Alternativo da Cota de Aprendizes

Art. 60. O estabelecimento cumpridor de cota cujas peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituam embaraço à realização das aulas práticas, além de poder ministrá-las exclusivamente nas entidades qualificadas em formação técnico profissional, poderá requerer junto ao órgão competente a assinatura de termo de compromisso para o cumprimento alternativo da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz.



Parágrafo único. O Poder Executivo disporá acerca das diretrizes da modalidade de cumprimento alternativo da cota de aprendizagem disposta no caput do artigo.

Seção VI

Das hipóteses de extinção e rescisão de contrato de aprendizagem

Art. 61. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar a idade máxima, exceto na hipótese de pessoa com deficiência contratada como aprendiz ou com estabilidade provisória, ou, ainda, antecipadamente, nas seguintes hipóteses:

I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, salvo para pessoa com deficiência contratada como aprendiz quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades;

II – hipóteses de justa causa previstas no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;

III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo, caracterizada por meio de declaração da instituição de ensino;

IV – a pedido do aprendiz; e

V – quando o estabelecimento cumpridor de cota contratar o aprendiz na forma de contrato por tempo indeterminado.

§ 1º Nas hipóteses de extinção ou rescisão do contrato de aprendizagem que resultar em descumprimento da cota mínima de aprendizagem, o empregador deverá contratar novo aprendiz.

§ 2º O desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz referido no inciso I será caracterizado por meio emissão de laudo de avaliação elaborado pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, tão somente para os casos de aprendizes que estejam contratados por período superior a 90 (noventa) dias corridos.

Art. 62. O disposto nos art. 479 e art. 480 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio 1943, não se aplica às hipóteses de extinção do contrato a que se refere o art. 61.



Seção VII

Do Certificado de Qualificação Profissional de Aprendizagem

Art. 63. Aos aprendizes que concluírem os programas de aprendizagem com aproveitamento será concedido pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica o certificado de qualificação profissional. Parágrafo único. Aos aprendizes que não concluírem os cursos de aprendizagem, será concedido Atestado de Participação de Curso de Formação Profissional para os encontros concluídos com aproveitamento.

Art. 64. O certificado de qualificação profissional a que se refere o art. 63 deverá enunciar o título e o perfil profissional para a ocupação em que o aprendiz tenha sido qualificado.

Seção VIII

Da contratação de aprendizes por Microempresas (ME), Empresas de Pequeno Porte (EPP) e Microempreendedores Individuais (MEIs)

Art. 65. As microempresas e empresas de pequeno porte que possuírem de 01 (um) a 07 (sete) empregados poderão contratar 01 (um) aprendiz.

§ 1º A partir de 07 (sete) empregados, as microempresas e empresas de pequeno porte deverão respeitar a cota máxima de 15% (quinze por cento) na contratação de aprendizes.

§ 2º É facultativa a contratação de aprendizes pelas microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP), nos termos do caput, inclusive pelas que fazem parte do Simples Nacional, regime tributário diferenciado e simplificado previsto na Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

Art. 66. Os Microempreendedores Individuais (MEIs) poderão contratar 01 (um) aprendiz nos mesmos moldes das microempresas e empresas de pequeno porte.

Art. 67. Os aprendizes contratados pelas microempresas (ME), empresas de pequeno porte (EPP) e microempreendedores individuais (MEIs) poderão executar as atividades teóricas na modalidade presencial, semipresencial ou à distância.



Parágrafo único. Para os fins estabelecidos no caput, até 75% (setenta e cinco por cento) da carga horária total referente às atividades teóricas da aprendizagem poderá ser realizada à distância.

Seção IX

Da Aprendizagem à Distância

Art. 68. As atividades teóricas do programa de aprendizagem deverão ser desenvolvidas preferencialmente na modalidade presencial.

Parágrafo único. O Poder Executivo disporá acerca das hipóteses em que a atividade teórica poderá ser desenvolvida na modalidade semipresencial e a distância.

Art. 69. Quando as atividades teóricas ocorrerem na modalidade à distância os estabelecimentos cumpridores de cota contratantes de aprendizes deverão disponibilizar equipamento de informática compatível para que os aprendizes realizem as atividades.

Parágrafo único. As entidades qualificadas em formação técnico-profissional deverão disponibilizar plataforma digital de aprendizagem para acesso aos conteúdos teóricos previstos no contrato de aprendizagem.

Seção X

Das Disposições Finais

Art. 70. Os infratores das disposições deste Estatuto ficam sujeitos à multa de valor igual a R\$ 1.000,00 (Um mil reais), aplicada tantas vezes quantos forem os aprendizes empregados em desacordo com esta norma, podendo o valor ser elevado ao dobro em caso de reincidência.

Art. 71. A remuneração do aprendiz não integrará a renda familiar mensal per capita considerada para os critérios dos programas de transferência de renda e para a concessão de benefício de prestação continuada.

Art. 72. A pessoa com deficiência que recebe o benefício de prestação continuada (BPC) e contratada na condição de aprendiz continuará recebendo o benefício concomitantemente com os rendimentos da aprendizagem até o fim do contrato.



Art. 73. São direitos de toda pessoa, natural ou jurídica receber tratamento isonômico de órgãos e de entidades da administração pública responsáveis pelo exercício de atos de fiscalização, hipótese em que esses atos estarão vinculados aos mesmos critérios de interpretação adotados em decisões administrativas análogas anteriores.

Art. 74. O descumprimento das disposições deste Estatuto importará na nulidade do contrato de aprendizagem, nos termos do disposto no art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, situação em que fica estabelecido o vínculo empregatício diretamente com o estabelecimento responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica, quanto ao vínculo, a pessoa jurídica de direito público.

Art. 75. Os contratos de aprendizagem efetuados com base em programa validados até a data da publicação deste Estatuto devem ser executados até o seu término, sem necessidade de adequação.

Art. 76. O disposto na Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, e as alterações posteriores introduzidas pela Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, não se aplicam ao contrato especial de emprego firmado com o aprendiz, cabendo aos estabelecimentos cumpridores de cota e as entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódicas se submeterem a este Estatuto.

Art. 77. Ficam expressamente revogados dos arts. 428, 429, 430, 431, 432 e 433 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; a Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000; e as demais disposições em contrário.

Art. 78. Esta Lei entra em vigor 120 (cento e vinte) dias após sua publicação.

Parágrafo único. Durante o período de vacância deverão ser promovidas atividades e campanhas de divulgação e esclarecimentos acerca do disposto nesta Lei.



JUSTIFICAÇÃO

Inicialmente de iniciativa do Deputado Federal Marco Bertaiolli, e posteriormente apresentado na Câmara do Deputados pelo Deputado Federal André de Paula, a redação deste projeto busca instituir importante instrumento, quer seja, o Estatuto do Aprendiz, instituto que carece de aprimoramento, razão pela qual, visando dar celeridade a essa importante alteração legislativa é que trago para discussão e aperfeiçoamento no Senado Federal.

O emprego de aprendiz muitas vezes é o primeiro contato de um adolescente ou de um jovem com o mundo do trabalho e essa oportunidade deve primar pelo aprendizado e pelo ganho de experiência, e não em uma sobrecarga de trabalho que o impossibilite de estudar, pois o trabalho é um direito fundamental garantido pela Constituição Federal (CF) que possui importante função social, não devendo essa função se transformar em algo prejudicial.

É importante destacar que o trabalho do menor tem previsão constitucional no inciso XXXIII do artigo 7º da Carta Magna e também regulamentação quanto à sua proteção nos artigos 402 a 441 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Embora a Constituição Federal e a CLT tenham atualmente previsões quanto à forma do trabalho do menor e à devida proteção para que não haja excessos que prejudiquem seu rendimento escolar, bem como suas demais atividades diárias, a legislação necessitou de aperfeiçoamentos que vieram com a Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000 (Lei da Aprendizagem).

Ainda que louvável a previsão normativa que esta lei trouxe, com o passar dos anos foi necessário realizar novos aprimoramentos a fim de incentivar ainda mais a contratação de aprendizes pelas empresas e suprir as lacunas legislativas que surgiram ao longo do tempo.

Ocorre que, várias dessas inovações legislativas não foram devidamente compiladas na Lei nº 10.097/2000. Muitos dos regramentos que regem o trabalho dos adolescentes e jovens aprendizes não estão na Constituição Federal, tampouco na Consolidação das Leis do Trabalho ou na Lei da Aprendizagem, mas sim em Instruções Normativas, Portarias, Resoluções, Notas Técnicas, Pareceres e outros documentos de orientação interna do extinto Ministério do Trabalho. Nesse sentido, se viu a necessidade de normatizar de forma mais ampla as principais diretrizes necessárias para regular o trabalho dos adolescentes e jovens, respeitados os assuntos de competência privativa do Poder Executivo, a fim de oferecer mais segurança jurídica aos estabelecimentos com obrigação de cumprir cotas de aprendizagem.



O capítulo da CLT que trata da proteção do trabalho do menor, embora tenha recebido pontuais alterações ao longo dos últimos anos, é oriundo, em sua maior parte, do Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967. Ou seja, são regras com mais de cinquenta anos que em parte já não têm mais a mesma aplicabilidade que tinham na época de sua edição. Por essa razão, optou-se por revogar os dispositivos que disciplinam o tema na Consolidação das Leis do Trabalho.

Assim, ao invés de se atualizar normas que nesse momento já estão desajustadas com relação às necessidades normativas referentes ao trabalho dos aprendizes, o objetivo desse projeto de lei é não só atualizar a legislação atual, mas sim estabelecer um novo marco legal, menos burocrático e mais abrangente, que tente solucionar as lacunas da legislação e que consiga alcançar na prática as necessidades dos aprendizes, dos estabelecimentos cumpridores de cota (empregadores ou tomadores do serviço), das entidades formadoras e até mesmo do próprio ente fiscalizador do Poder Executivo, e, em consequência disso, se incentivar uma maior contratação de adolescentes e jovens, inclusive por aqueles que não são obrigados a cumprir cotas de aprendizagem.

Destaque-se que os termos do presente Estatuto também estão em consonância com os termos do Capítulo V do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990), capítulo este que trata do direito à profissionalização e à proteção no trabalho, bem como com os termos do Estatuto da Juventude (Lei nº 12.852, de 05 de agosto de 2013), que também prevê como direito dos jovens o direito à profissionalização, ao trabalho e à renda, devendo este trabalho ser exercido com segurança, adequadamente remunerado e com proteção social.

No que tange às motivações para apresentação do projeto de lei, tem-se o elevado índice de desemprego na faixa etária dos adolescentes e jovens com idade para serem aprendizes (quatorze a vinte e quatro anos) – mesmo o mercado de trabalho tendo potencial para contratar bem mais aprendizes – e a constatação de que a legislação necessita ser modificada para gerar mais incentivos à contratação, de modo que esses índices de desemprego caiam com o respectivo crescimento na oferta de vagas.

O desemprego na camada mais jovem da população é muito maior que a média nacional. Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de 2018, o desemprego atinge hoje 12,7% da população. Quando os dados são analisados por faixa etária, observa-se que entre a população de 18 até 24 anos, o desemprego chega à 28,1% e entre os jovens de 14 até 17 anos atinge a alarmante marca de 43,6%, ou seja, 3,4 vezes maior que a média geral da população desempregada.

Certamente, depois de tantos momentos de crise política e de crise econômico-financeira, não se podia esperar algo diferente. Houve sim uma grande redução na quantidade de vagas de emprego a serem ofertadas, e tal redução se refletiu de modo ainda mais avançado entre os jovens, pois a maioria ainda não



possui muita formação, nem muitas experiências de trabalho Assim, o empregador – diante da tamanha oferta de mão-de-obra para escolher – acaba optando por contratar pessoas mais qualificadas ao invés de formar ou especializar uma pessoa desde o início para exercer as atividades em suas empresas.

Ainda nesse sentido, cumpre ressaltar que as dimensões teórica e prática da formação do aprendiz devem ser pedagogicamente articuladas entre si, pois assim será possibilitado ao aprendiz o desenvolvimento da sua cidadania, a compreensão das características do mundo do trabalho, dos fundamentos técnico-básicos e das atividades específicas à ocupação ao mesmo tempo em que está aprendendo na escola e nos cursos de formação.

Neste cenário a aprendizagem é uma estratégia que pode minimizar, sem custos concentrados, o problema do desalento juvenil, principalmente dos jovens com baixa escolaridade, que não têm oportunidade de qualificação profissional e por isso, chances menores de empregabilidade. É uma preparação para o mundo do trabalho a ser utilizada em favor da juventude que faz parte dos segmentos de maior vulnerabilidade e/ou risco social, por ser uma ampla porta de entrada no mercado formal de trabalho.

A presente proposta propicia ainda uma qualificação profissional protegida e condizente com o seu desafio de construir uma vida pessoal, social e profissional digna e produtiva, possibilita não só a prevenção das situações elencadas acima, mas contribui para que essas condições sejam superadas, ao contemplar estratégias, além da remuneração, a autoestima e o fortalecimento de vínculos sociais com a escola, o trabalho, a família e a sociedade.

Por meio da pesquisa DATAFOLHA, realizada em 2018, que teve como principal finalidade avaliar o impacto da aprendizagem na vida do egresso, é possível observar a efetividade do programa, pois de cada 04 egressos, 03 atingiram o objetivo: 76% estudam e/ou trabalham. Do total dos egressos entrevistados encontrou-se a seguinte distribuição: 30% estudam e trabalham; 23% somente estudam; 23% somente trabalham; e 24% não estudam e não trabalham. A pesquisa também apontou que 81% ajudaram financeiramente a família enquanto participaram do programa.

Diante de todas as informações elencadas, percebe-se que o presente Estatuto que está sendo proposto mantém a proteção ostensiva ao adolescente e ao jovem que trabalha. Sem tais ajustes esse modelo de contratação de aprendizes, ante o atual desenvolvimento tecnológico da sociedade, pode se esgotar, tendo em vista o alto custo para o empregador e a falta de incentivos para que o mesmo dê tais oportunidades para quem ainda carece de experiência profissional e ainda está em formação pessoal.

Desta forma, a legislação precisa oferecer meios efetivos que ajudem esses jovens em formação a conquistarem um trabalho, uma vez que, os contratos



de aprendizagem encarecem muito o custo para as empresas, o que inibe a contratação. Se os jovens puderem desfrutar dos benefícios trazidos por um contrato trabalhista mais abrangente, toda a sociedade será beneficiada, tendo jovens mais capacitados e experientes e, em contrapartida, a redução da criminalidade nessa faixa etária.

Por fim, vale ressaltar que essa proposta, que originalmente foi apresentada na Câmara dos Deputados, teve a importante contribuição e participação de diversas entidades, com diversas reuniões realizadas e com o envio de sugestões que resultaram no projeto de lei que aqui se encontra, destacando expressamente representantes das seguintes entidades:

- Assessoria Especial do Ministério da Economia;
- Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA);
- Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE);
- Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA);
- Confederação Nacional da Indústria (CNI);
- Confederação Nacional das Instituições Financeiras (CNF);
- Confederação Nacional do Comércio (CNC);
- Federação das Indústrias do Distrito Federal (FIBRA);
- Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP);
- Fundação Roberto Marinho (FRM);
- Instituto Euvaldo Lodi Estágio (IEL Estágio DF);
- Instituto Fecomércio Estágio (IF Estágio DF);
- Instituto Talentos (INTAL SP);
- Ministério Público do Trabalho (MPT);
- PROE Estágios (PR);



- Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério da Economia;
- Secretaria de Políticas Públicas para o Emprego do Ministério da Economia;
- Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC – Nacional, PR e SP);
- Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT);
- Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI – Nacional e DF);
- Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR);
- Tribunal Regional do Trabalho – 9ª Região (TRT/PR);
- Tribunal Superior do Trabalho (TST);
- Demais participantes do “Primeiro Debate em Defesa da Modernização da Lei da Aprendizagem”.

Diante de todo o exposto, constatada a enorme relevância da proposta, é que contamos com o apoio dos nobres pares para aperfeiçoamento desta para que tenhamos um moderno e efetivo Estatuto do Aprendiz, dando real significado e efetividade a um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

Sala das Sessões, em de de 2020

Senador MAJOR OLIMPIO

PSL/SP

