



## NOTA TÉCNICA Nº \_\_\_/2022 -CNPGE

*Nota Pública em defesa da aprendizagem profissional e do trabalho decente para jovens, especialmente aqueles em situação de vulnerabilidade ou risco social e pela rejeição dos pontos de retrocesso constantes da nova proposta de redação da Medida Provisória nº 1116, de 04 de maio de 2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens e altera a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.*

### 1. Introdução.

A Comissão Permanente da Infância e da Juventude (COPEIJ) e a Comissão Permanente de Educação (COPEDEC), ambas do Grupo Nacional de Direitos Humanos (GNDH), vinculado ao Conselho Nacional de Procuradores Gerais do Ministério Público dos Estados e da União (CNPGE), considerando o debate em curso sobre a Medida Provisória nº 1116/2022, vem, pela presente nota pública, manifestar preocupação diante da possibilidade de regressão no instituto da aprendizagem profissional, política pública de reconhecida importância para a inclusão social de adolescentes e jovens, em especial àqueles em situação de vulnerabilidade social.

A Medida Provisória nº 1116/2022 institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens e altera a Lei nº 11.770/2008 e a Consolidação das Leis do Trabalho, além de dispor sobre outras medidas que terão incidência nas relações de trabalho.

### 2. Análise Técnica.

De acordo com os subsídios técnicos amplamente divulgados por Auditores-Fiscais do Trabalho com larga experiência no acompanhamento da aprendizagem profissional, a nova redação apresentada de última hora precariza e reduz ainda mais a oferta de vagas de aprendizagem profissional, em prejuízo do programa jovem aprendiz, tendo em vista que:



1. Mantém a previsão de concessão de imunidade e anistia de multas por descumprimento de cota de aprendizagem às empresas infratoras, inclusive em relação às infrações ocorrida antes da edição da MP.
2. Restabelece a regra da redação original que amplia o prazo do contrato de aprendizagem de 2 para 3 anos, podendo ser prorrogado para até 4 anos, o que poderá acarretar uma redução de cerca de 160 mil vagas de jovem aprendiz em todo o país.
3. Restabelece a regra da redação original para incluir no rol de entidades formadoras as instituições educacionais privadas que ofertam cursos de educação profissional tecnológica de graduação, o que permitirá que cursos de nível superior sejam considerados como cursos de aprendizagem e alterará o perfil de escolaridade do público-alvo do programa jovem aprendiz, atualmente voltado a adolescentes e jovens de baixa escolaridade e com maior dificuldade de acesso ao mercado de trabalho.
4. Restabelece a regra da redação original que permite às microempresas e empresas de pequeno porte contratar aprendizes em nome de outras empresas, sem vínculo com a empresa cumpridora da cota, caracterizando uma espécie de terceirização aplicada exclusivamente ao aprendiz, fragilizando o vínculo com a empresa cotista e podendo ensejar fraudes trabalhistas no programa de aprendizagem.
5. Propõe uma alteração aos §§ 4º e 5º do art. 429 da CLT, a fim de permitir que as empresas deixem de contratar o jovem aprendiz e passem a contratar, no lugar deste, um empregado não aprendiz com idade até 24 anos, o que poderá ensejar, na prática, a eliminação de 600 mil vagas de aprendizagem - uma vez que esta norma desobrigará as empresas de manter jovens aprendizes -, esvaziando por completo a principal forma de se garantir aos adolescentes e jovens o direito fundamental à profissionalização.
6. Os setores indicados nos incisos I e II do §4º do art. 429 da redação proposta representam cerca de 100 mil vagas de jovem aprendizagem que poderão se perder, uma vez que a proposta autoriza que empregados não aprendizes sejam contabilizados na cota dos aprendizes.
7. Já o inciso III do mesmo dispositivo indica que a aprendizagem poderá deixar de existir para cerca de 1.000 ocupações que representam mais de 500 mil vagas, que também poderão ser preenchidas com empregados não aprendizes.
8. Os Auditores-Fiscais do Trabalho alertam que as empresas já contratam pessoas com até 24 anos e, por essa razão, a nova redação irá permitir que o



cumprimento da cota de aprendizes passe a ser reconhecido sem a efetiva contratação de um aprendiz e sim com a contratação regular de empregados pelas empresas.

Vê-se, pois, que a proposta de nova redação ora questionada – que na prática na prática agrava ainda mais a precarização do instituto da aprendizagem tal como prevista na redação original da MP 1116/2022 - irá reduzir substancialmente a oferta de vagas de aprendizagem profissional para adolescentes a partir dos 14 anos de idade, o que seria e incomensurável prejuízo para a garantia do direito fundamental à profissionalização.

Nunca é demais lembrar que a aprendizagem profissional foi instituída pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT em 1943, portanto é um direito com quase 80 (oitenta) anos de tradição no Brasil, proporcionando aos maiores de 14 (quatorze) e menores de 24 (vinte e quatro) anos a conexão entre a formação profissional e o contrato de trabalho especial, celebrado por tempo determinado, que prevê formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.

A Constituição da República de 1988 reconhece a profissionalização como um dos direitos fundamentais de todo adolescente e jovem (artigo 227), a ser garantido com absoluta prioridade, observadas as proteções estabelecidas no artigo 7º, inciso XXXIII, na redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1996.

Por sua vez, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) reafirma o Princípio da Proteção Integral e reproduz estes comandos em seu artigo 4º, com reforço no artigo 403 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), evidenciando a preocupação do Brasil em garantir a formação profissional de adolescentes e jovens, desde que não impeça ou prejudique o acesso, a frequência e o sucesso escolar.

A aprendizagem profissional, além de proporcionar o conhecimento de uma técnica ou ferramental básico para o exercício de uma função ou ofício, serve também como forte incentivo à escolarização, uma vez que a matrícula e frequência à escola são requisitos para o contrato de aprendizagem.

Nesse sentido, segundo o UNICEF, em novembro de 2020 mais de 5 (cinco) milhões de meninas e meninos não tinham acesso à educação no Brasil: o cenário de exclusão e evasão escolar no Brasil, que já era crítico antes da pandemia, agravou-se enormemente nesse último ano, gerando um retrocesso de quase duas décadas na educação brasileira. Na mesma linha, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PnadC/2019) apontou que havia 1,8 milhão de crianças e adolescentes de cinco a 17 anos em situação de trabalho infantil, sendo 1.392 milhão na faixa etária entre 14 e 17 anos. Completando esta tríade, todos os estudos disponíveis sobre adolescentes submetidos a



medidas socioeducativas apontam que a faixa etária predominante, na data do cometimento do ato infracional, situa-se entre 15 e 17 anos de idade.

A força e o alcance da aprendizagem não podem ser negligenciados. Segundo dados do Ministério da Economia, o Brasil tem hoje cerca de 415 (quatrocentos e quinze) mil aprendizes contratados, sendo boa parte deles adolescentes entre 14 e 17 anos. Levando em conta apenas o percentual mínimo da cota obrigatória (5%), a aprendizagem pode beneficiar cerca de 900 (novecentos) mil aprendizes, tratando-se, portanto, de política pública de Estado essencial e estratégica para a prevenção e o enfrentamento ao trabalho infantil e à evasão escolar, bem como para a prevenção do ingresso de adolescentes e jovens na trajetória infracional, especialmente no tráfico de drogas.

A aprendizagem profissional se agiganta justamente por oferecer, em especial aos adolescentes e jovens vulneráveis socialmente – a exemplo dos egressos e usuários do sistema socioeducativo e do acolhimento institucional ou familiar – uma rara oportunidade de qualificação, capacitação e primeira experiência profissional no mercado formal de trabalho. Para estes adolescentes e jovens, a aprendizagem promove e cria espaços efetivos de integração social e educacional com ressignificação de valores e resgate de cidadania. Há benefícios também para o setor produtivo, oportunizando a formação de um profissional que se amolde à cultura organizacional de cada empresa, já que a aprendizagem normalmente corresponde à primeira experiência profissional estruturada do jovem no mercado de trabalho.



### 3. Conclusão

Destarte, e pelas razões expostas, este Conselho Nacional de Procuradores-Gerais do Ministério Público dos Estados e da União – CNPG reconhece que a presente nota — que não se pretende neste momento como esgotada avaliação técnico-jurídica do texto em tramitação — busca apenas explicitar a profunda preocupação do Grupo Nacional de Direitos Humanos do Conselho Nacional de Procuradores-Gerais. Ante o exposto, o Ministério Público, na condição de defensor da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, ao tempo em que manifesta a sua oposição a toda e qualquer proposta que possa resultar no enfraquecimento da aprendizagem profissional e na discriminação de jovens, especialmente aqueles em condição de vulnerabilidade ou risco social, conclama o Poder Executivo Federal e o Congresso Nacional a respeitarem o princípio constitucional da vedação do retrocesso social, o da prioridade absoluta aos direitos de crianças, adolescentes e jovens, e todos os dispositivos legais e infralegais em vigor que dão concretude ao direito de adolescentes e jovens à aprendizagem profissional, dizendo não a todos os pontos da nova redação da Medida Provisória nº 1116/2022, acima mencionados.

Brasília, 27 de agosto de 2022.

NORMA ANGÉLICA REIS CARDOSO CAVALCANTI

Presidente do Conselho Nacional de Procuradores Gerais do Ministério Público dos Estados e da União – CNPG

LUCIANA GOMES FERREIRA DE ANDRADE

Presidente do Grupo Nacional de Direitos Humanos – GNDH