

ESTUDO TÉCNICO SOBRE A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.116, DE 04 DE MAIO DE 2022 E
DO DECRETO Nº 11.061, DE 04 DE MAIO DE 2022

I - INTRODUÇÃO

O presente Estudo Técnico, formulado pelos Auditores-Fiscais do Trabalho, ex Coordenadores de Fiscalização da Aprendizagem Profissional, tem objetivo de **esclarecer** às chefias de fiscalização, à sociedade civil, às entidades formadoras, aos aprendizes e aos parlamentares dados sobre os impactos negativos da MP 1.116/22 e do Decreto 11.061/22 para o instituto da Aprendizagem Profissional e para a atuação da Auditoria Fiscal do Trabalho na fiscalização da Lei da Aprendizagem e que levaram à decisão de promoverem a entrega coletiva dos cargos de Coordenadores de Fiscalização nas 27 unidades da Federação, ocorrida no dia 05 de maio de 2022.

As normas citadas, ao contrário do que foi propagado pelo Governo Federal, afetarão de forma negativa a Aprendizagem Profissional, reduzirão o número de adolescentes, jovens e pessoas com deficiência alcançados pelo programa, aumentarão o número de ações judiciais promovidas pelas empresas, inviabilizarão a adequada fiscalização do cumprimento da Lei da Aprendizagem pela Auditoria Fiscal do Trabalho.

Os normativos publicados promoveram uma “nova reforma trabalhista sobre cotas de aprendizagem”, uma vez que foram alterados mais de 86% dos artigos da Lei da Aprendizagem, Lei 10.097/2000, e mais de 64% dos artigos do decreto que a regulamentavam. As alterações foram substanciais e todas elas com objetivo de atender ao pleito de empresas, em prejuízo aos interesses dos adolescentes, jovens e pessoas com deficiência do país.

Esclareça-se, ainda, que está em discussão na Câmara dos Deputados o PL 6.461/19 - “Estatuto do Aprendiz”, com discussões técnicas sendo tratadas em audiências públicas regionais e nacionais, envolvendo inúmeras instituições e especialistas no tema.

O referido projeto de lei possui 78 artigos e trata de aproximadamente 14 tópicos, quais sejam: direito à profissionalização e à proteção no trabalho, contrato de aprendizagem, obrigatoriedade de contratação, cálculo da cota de aprendizes, espécies de contratação de aprendizes, formação técnico profissional metódica, entidades qualificadas em formação técnico-profissional, direitos trabalhistas e obrigações acessórias dos aprendizes, atividades teóricas e práticas, cumprimento alternativo da cota de aprendizes, hipóteses de extinção de contrato de aprendizes, contratação de aprendizes por ME/EPP, aprendizagem à distância e multa por descumprimento de cota.

Desses temas, o Governo Federal regulou na MP 1.116/22 e no Decreto 11.061/22 sobre 13 deles, o que corresponde a mais de 93% do teor do PL 6461/19.

II – PROJETO NACIONAL DE INCENTIVO À CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES (PNICA)

Segue abaixo, um breve resumo sobre o chamado Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizes (PNICA) instituído pela MP 1.116/22:

Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes (PNICA) – MP 1.116/22
--

➔ O Projeto é direcionado a todas as empresas obrigadas a contratar aprendizes, independentemente de estarem cumprindo ou não a cota (art. 27 da MP 1.116/22).

➔ A adesão ao projeto importa em 5 benefícios para as empresas (art. 26, I a V, MP 1.116/22):
--

1 – Concessão de prazos para regularização da cota, nos termos a serem previstos futuramente nos instrumentos de adesão;

2 - Proibição da Auditoria Fiscal do Trabalho de lavrar auto de infração por descumprimento de cota de aprendizagem;

3 – Autorização para que a empresa possa cumprir a cota em qualquer estabelecimento da empresa na mesma unidade da federação pelo prazo de 2 anos;

4 – Suspensão dos processos administrativos de imposição de multa durante o prazo concedido para regularização (referente a autos de infração pretéritos)
--

5 – Redução da multa em 50% dos autos de infração lavrados antes da adesão ao projeto.

➔ O MTP poderá estabelecer em ato do Ministro “condições especiais” para setores econômicos com baixa contratação de aprendizes (art. 27, §4, MP 1.1106/22)
--

Obs.: Nesse artigo a MP ofertou um cheque em branco para que em Portaria se possam criar novas regras para setores econômicos específicos. É possível se imaginar, inclusive, alteração na forma de calcular a cota de aprendizagem de alguns segmentos para beneficiar de forma específica um grupo de empresas. Portanto, inadmissível o texto proposto.

O Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes (PNICA) induz à falsa percepção de que se trata de um projeto que irá criar milhares de novas contratações de aprendiz, como vem sendo divulgado pelo próprio governo federal, mas isso não corresponde à realidade.

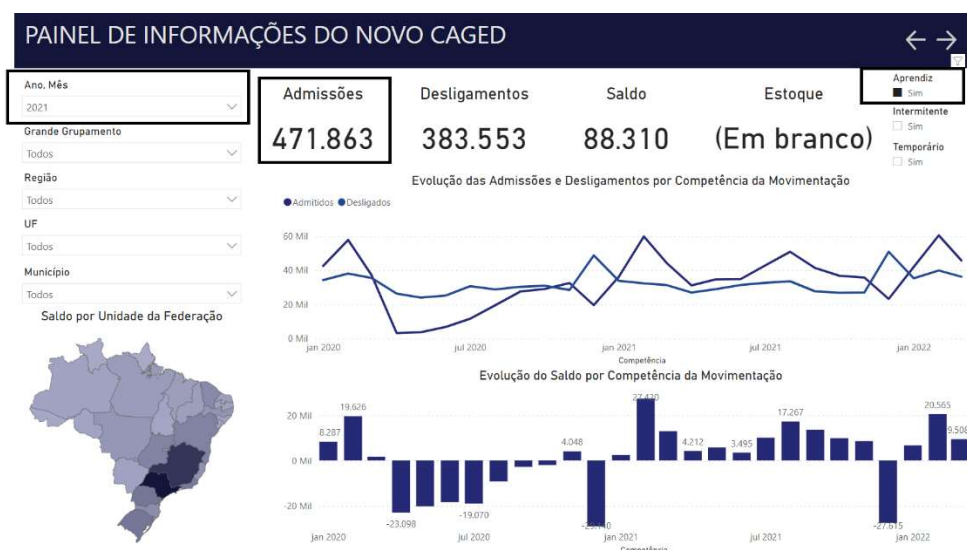
Como indicado no quadro acima, o PNICA, na verdade, se revela um grande pacote de bondades para as empresas que reiteradamente descumprem a lei da aprendizagem ao longo dos anos. O quadro acima indica 5 vantagens que serão concedidas às empresas que aderirem ao projeto. Nos últimos anos, milhares de empresas foram autuadas por descumprimento de cota de aprendizagem e poderão agora receber indulto, “apagando” todo o passado de não contratação de aprendizes e acarretando um desmonte histórico de todo trabalho realizado pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nos últimos anos.

A adesão ao PNICA impede que a Auditoria-Fiscal do Trabalho atue junto às empresas. **Trata-se de verdadeiras amarras à Fiscalização do Trabalho que foi expressamente impedida de autuar contra as irregularidades cometidas pelas empresas contra a Lei da Aprendizagem, conforme previsto no art. 26, II, da MP 1.116/22.**

E qual a contrapartida que as empresas terão que oferecer à sociedade para receber tantos benefícios? Terão que fazer uma promessa! Isso mesmo. Uma promessa de que irão regularizar a cota de aprendizagem futuramente, dentro de um prazo que caberá ao ministro definir.

Vamos fazer uma pequena projeção dos prejuízos que a implementação do PNICA pode acarretar a Aprendizagem Profissional. Se o prazo a ser concedido para regularização da cota for de 90 dias, por exemplo, é certo que nesse período não haverá contratação de aprendizes, pois as empresas aguardarão o fim do prazo para contratar. Mesmo aquelas que já vinham contratando aprendizes regularmente. Afinal de contas, estarão legalmente liberadas a não contratar durante esse período.

Em 2021, foram contratados 471.863 aprendizes, o que corresponde a uma média de contratação de aprendizes de 39.321 aprendizes por mês (fonte: Observatório Nacional da Aprendizagem Profissional do Ministério do Trabalho e Previdência). Veja o gráfico abaixo:



Assim, se o PNICA conceder, por exemplo, prazo de 3 meses de isenção para contratação teremos na sociedade um “apagão de contratação” de aprendizes com prejuízo de cerca de 120 mil vagas não preenchidas.

Um questionamento que se impõe é o seguinte: se a empresa aderir ao PNICA, obtendo, assim, de forma imediata, todos os benefícios elencados no art. 26 da MP 1.116/22 (vide quadro acima) e ao final do prazo concedido para regularização da cota decidir por manter-se com a cota descumprida, qual a sanção que sofrerá?

A resposta está na nova redação dado ao art. 434, parágrafo único, da CLT dada pela Medida Provisória 1.116/22. As empresas que descumprirem a cota de aprendizagem estarão sujeitas à multa de R\$ 3.000,00 por aprendizes não contratado.

Ora, um aprendiz recebe salário mensal de R\$ 600,00, em média. Se acrescidos os encargos trabalhistas e previdenciários esse valor fica aproximadamente em R\$ 1.000,00 por

mês. O contrato de aprendizagem tem duração de 2 anos, conforme prevê a legislação, o que nos leva a um custo total de aproximadamente R\$ 24.000,00 por aprendiz durante toda vigência do contrato. Se a empresa que aderir ao PNIC resolver simplesmente não cumprir a promessa terá que arcar com valor de multa de R\$ 3.000,00 por aprendizes não contratado, o que significa dizer que deixar de cumprir a promessa será cerca de 8 vezes mais barato que regularizar a cota.

Esse contexto normativo impõe uma única conclusão: para aquelas empresas que historicamente não cumprem a cota, o PNICA será apenas uma forma de se beneficiar do pacote de bondades estabelecidos na MP 1.116/22, seguida de permanência do descumprimento. Já para as empresas que regularmente contratam aprendizes, o PNICA será uma forma de postergar as contratações de aprendizes se valendo do prazo legalmente concedido, gerando, assim, um imediato “apagão de contratação”.

O PNICA, portanto, irá produzir 3 efeitos imediatos: a) apagão de contratações de aprendizes; b) indulto de multas pretéritas de empresas infratoras que não darão nenhuma contrapartida efetiva, vez que será muito mais barato pagar a multa do que cumprir a cota; c) paralisação da atuação da Auditoria Fiscal do Trabalho, impedindo a fiscalização do trabalho de atuar junto às empresas que aderirem ao projeto, o que significa concessão indiscriminada de imunidade às empresas contra a fiscalização trabalhista.

Além disso, vale destacar que na presente data a Auditoria-Fiscal do Trabalho não dispõe de nenhuma ferramenta eletrônica que permita a operacionalização efetiva do projeto, já que todos os sistemas eletrônicos de inteligência fiscal estão em desacordo com as novas disposições.

O Projeto, portanto, trará graves prejuízos aos adolescentes, jovens e pessoas com deficiência do país e beneficiará de forma generosa empresas infratoras que descumprem de forma reiterada a Lei da Aprendizagem.

III – REDUÇÃO DE VAGAS DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

Inicialmente, vale dizer que além do “apagão de contratações”, que será gerado como efeito imediato da implementação do PNICA, o que poderá impedir a contratação de cerca de 90 mil aprendizes nos próximos 3 meses, se for esse o prazo a ser estabelecido pelo Ministro do Trabalho de anistia à contratação de aprendizes, as alterações normativas trazem outros prejuízos com impacto direto e redução do número de vagas de aprendizagem profissional.

3.1 - Cômputo em dobro de aprendizes em situação de vulnerabilidade social

A MP 1.116/22, em seu artigo 28 que altera o art. 429, §5º, da CLT, e o Decreto 11.061/22, em seu art. 51-C, estabelecem uma contagem em dobro do aprendiz em situação de vulnerabilidade social para efeito de cumprimento de cota de aprendizagem. Trata-se de uma contagem fictícia de aprendizes, isto é, um aprendiz contratado poderá ocupar duas vagas.

A norma tem um forte caráter discriminatório e preconceituoso, pois, na prática, considera que um aprendiz em situação de vulnerabilidade social vale metade do que um aprendiz que não esteja em situação de vulnerabilidade social.

A regra aparenta uma nobre motivação, mas, na verdade, tem um potencial de fechar até metade das vagas de aprendizes no mercado de trabalho com a contagem fictícia de aprendizes, ou seja, um aprendiz sendo contabilizado em duas vagas.

Na prática, ocorrerá que um adolescente/jovem/pessoa com deficiência, candidato a aprendiz, deixará de ser contratado por uma empresa, pois o outro adolescente/jovem/pessoa com deficiência que foi contratado ocupará duas vagas.

O estímulo para contratação de adolescentes, jovens e pessoas com deficiência em situação de vulnerabilidade social deveria ser custeado pelo próprio governo federal, por exemplo, em formato de benefícios fiscais, mas a MP fez recair sobre os próprios adolescentes, jovens e pessoas com deficiência o ônus de tal fomento. Quem vai pagar a conta pela criação desse “estímulo” será o próprio adolescente, jovem ou pessoa com deficiência, que deixará de ser contratado em razão da contagem fictícia de aprendizes.

O público-alvo do programa jovem aprendiz já é voltado para adolescentes, jovens e pessoas com deficiência de baixa renda. Vale esclarecer que, em muitas vezes, se trata do primeiro emprego do adolescente, jovem ou pessoa com deficiência e que o salário pago é de, aproximadamente, R\$ 600,00 mensais. Como regra, são pessoas de extrema vulnerabilidade social e de classe baixa que ocupam esse tipo de política pública, pois é pouco atrativo para adolescentes, jovens e pessoas com deficiência de classe média e classe média alta.

O Governo Federal divulgou Nota Pública em que afirma que apenas 12% dos aprendizes são vulneráveis. Essa afirmação não corresponde à realidade. Não foi apresentado pelo Governo Federal nenhum estudo ou base técnica que dê suporte à essa afirmação.

Demonstraremos o que o quantitativo de aprendizes em situação de vulnerabilidade social é bem superior, mas ainda que considerássemos como verdadeira a afirmação do governo já estaríamos diante de uma redução de aproximadamente 60 mil vagas, que corresponde a contagem em dobro do 12% dos aprendizes atualmente contratados.

Em junho de 2021, a Auditoria-Fiscal do Trabalho realizou estudo técnico sobre o total de aprendizes em situação de extrema vulnerabilidade social e constatou que 34,2% dos aprendizes estão também inscritos no CadÚnico. Veja abaixo:



Semana SIT Aprendizagem Profissional

Um pouco do muito que acontece na Inspeção do Trabalho

Estudo da SIT revela que 34,2% de jovens aprendizes estão inscritos no CadÚnico

Índice de aprendizes pertencentes a famílias de baixa renda chega a 60% no Ceará

O estudo indicou que 149.477 aprendizes constam no CadÚnico, apresentando, ainda, detalhes técnicos sobre a região geográfica, segmentos econômicos contratantes e idade desse grupo de aprendizes. O estudo completo pode ser consultado no link https://drive.google.com/file/d/1K_hA2Lx2HI_n8wg3o_9e84w3L59I8FJg/view

Importante registrar que não apenas os aprendizes que recebem benefícios assistenciais como Auxílio Brasil passarão a contar em dobro para a cota de aprendizagem, mas também aqueles que são integrantes de famílias que recebem o referido benefício.

Assim, aqueles aprendizes que estão inscritos no CadÚnico, podem não ser beneficiários diretos de benefícios assistências, mas certamente são integrantes de famílias cujo titular do benefício é o responsável legal e, justamente por isso, estão inscritos no CadÚnico.

O art. 28 MP 1.116/22, que alterou o art. 429, §5, III, da CLT, e o Decreto 11.061/22, art. 51-C, III, estabeleceram que não apenas o aprendiz que recebe Auxílio Brasil irá contar em dobro, mas aqueles que são integrantes de família que recebem o auxílio também contará em dobro.

Portanto, reiteramos que a afirmação veiculada na Nota Pública do Ministério do Trabalho e Previdência de que apenas 12% dos aprendizes são vulneráveis é falsa.

Considerando apenas aqueles inseridos ou integrante de família beneficiada por programas de assistência social, temos aproximadamente 150 mil aprendizes em situação de vulnerabilidade social, além daqueles outros adolescentes, jovens e pessoas com deficiência igualmente enquadrados nos critérios de vulnerabilidade social previstos nos demais incisos do art. 51-C do Decreto 11.061/22 e art. 429, §5º da CLT com a nova redação dada pelo art. 28 da MP 1.116/22.

Irrelevante a previsão da MP 1.116/22 que essa regra só passe a valer para novas contratações, uma vez que, conforme os contratos dos atuais aprendizes forem findando e sendo substituídos por novos aprendizes, a redução das vagas ocorrerá de forma gradativa até atingir o quantitativo esperado pelos dados estatísticos acima apresentados.

Diante disso, temos que haverá contagem em dobro para, no mínimo, 150 mil aprendizes, o que **corresponderá ao fechamento de aproximadamente 150 mil vagas de aprendizagem em todo país.**

3.2 – Contagem para cota de aprendiz fictício decorrente de efetivação

A MP 1.116/22, em seu art. 28, que alterou o art. 429, §4, da CLT, e o art. 51-B do Decreto 11.061/22 determinam que o aprendiz efetivado pela empresa ao final do contrato de aprendizagem continuará contando para a cota pelo período de 12 meses após o encerramento do contrato de aprendizagem. Trata-se de uma contagem fictícia, pois, de fato, o aprendiz não será mais aprendiz e, ainda assim, continuará contando artificialmente para a cota de aprendizagem.

A regra aparenta uma nobre motivação, que é a criação de incentivos à efetivação do aprendiz, mas, na verdade, tem um potencial de fechar milhares de vagas de aprendiz no mercado de trabalho com a contagem artificial de aprendizes.

A criação de estímulo para efetivação de aprendizes deveria ser custeada pelo próprio governo federal, por exemplo, em formato de benefícios fiscais, mas a MP fez recair sobre os próprios adolescentes, jovens e pessoas com deficiência o ônus de tal fomento. Quem vai pagar a conta pela criação desse “estímulo” será o próprio adolescente, jovem ou pessoa com deficiência, que deixará de ser contratado em razão da contagem artificial para a cota de aprendizagem.

Na prática, ocorrerá que um adolescente/jovem/pessoa com deficiência, candidato a aprendiz, deixará de ser contratado por uma empresa, pois o outro adolescente/jovem/pessoa com deficiência que foi contratado e efetivado continuará ocupando a vaga por mais 12 meses após o encerramento do seu contrato de aprendizagem.

A Nota Pública divulgada pelo Ministério do Trabalho e Previdência informa que 14% dos aprendizes são efetivados pelas empresas ao término dos contratos. Novamente não foram apresentados estudos ou detalhes técnicos de tal informação, mas considerando que seja

verdadeira e considerando que atualmente existem cerca de 500 mil aprendizes contratados (Fonte: Observatório Nacional de Aprendizagem Profissional) temos que a regra mencionada irá acarretar **fechamento de aproximadamente 70 mil vagas de aprendizagem por ano em todo país.**

Isto é, anualmente 70 mil vagas deixarão de ser preenchidas com novos aprendizes, porque o ex aprendiz efetivado continuará contando artificialmente para a cota de aprendizagem, mesmo não sendo mais aprendiz.

3.3 – Cálculo da cota por média aritmética

O Decreto 11.061/22, em seu art. 51-A, estabeleceu que o cálculo da cota de aprendizagem observe a média da quantidade de trabalhadores existentes em cada estabelecimento ao longo de um período, a ser ainda estabelecido em ato do Ministro do Trabalho e Previdência.

A regra, além de trazer enorme insegurança jurídica no cálculo da cota, pois sequer se sabe qual período deve ser considerado para o cálculo da média de trabalhadores, deixa ao arbítrio do poder executivo alterar a cota das empresas com a simples alteração do período de apuração para cálculo da média.

Isso significa que a cota de aprendizagem de uma empresa pode sofrer grande variação de um dia para o outro, mediante simples edição de portaria do Ministério do Trabalho e Previdência.

A implementação da mencionada regra irá acarretar redução significativa da cota de aprendizagem das empresas. Os dados atuais do eSocial divulgados pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência indicam que se somarmos a cota de aprendizagem de todas as empresas do país que estão enquadradas na Lei da Aprendizagem chegamos ao quantitativo de aproximadamente 948 mil vagas.

Ocorre que nos meses anteriores, a cota média de aprendizagem das empresas era bem menor do que a atual, por conta dos efeitos da pandemia que ainda estavam mais incisos no mercado de trabalho.

Portanto, mudar a regra agora para calcular a cota de aprendizagem com base na média de empregados é, sim, reduzir a cota atual das empresas.

Se analisarmos o ano de 2021, por exemplo, os dados do eSocial indicavam que a cota média das empresas durante aquele ano foi de aproximadamente 896 mil vagas, o que **significa uma redução de 52 mil vagas** se compararmos com a cota de aprendizagem das empresas considerando a situação atual do mercado de trabalho.

3.4 – Aumento do prazo do contrato de 2 para 3 anos

A MP 1.1106/22, em seu art. 28 que alterou o art. 428, §3, da CLT, e o art. 45, §1º do Decreto 11.061/22 aumentaram o prazo dos contratos de aprendizagem de 2 para 3 anos, admitindo casos em que o contrato pode chegar a 4 anos e outras situações em que pode ser pactuado por prazo indeterminado.

Essas mudanças causam um efeito imediato de “eternização” dos aprendizes na condição de aprendiz. Vale ressaltar que o contrato de aprendizagem possui condições inferiores ao contrato de trabalho por prazo indeterminado da CLT, eis que a alíquota do FGTS é reduzida de

8% para 2%, o aprendiz recebe salário-mínimo hora, e não o piso da categoria, dentre outras limitações próprias do contrato de trabalho de aprendizagem.

Assim, “eternizar” o adolescente/jovem/pessoa com deficiência em um contrato de trabalho de aprendizagem, e não o enxergar como um modelo de contrato transitório e preparatório para um contrato por prazo indeterminado certamente tornará o contrato de aprendizagem uma forma precária de contratação de mão de obra juvenil.

Além disso, o aumento do prazo do contrato de aprendizagem de 2 para 3 anos reduzirá o alcance do número de adolescentes, jovens e pessoas com deficiência beneficiados pelo programa jovem aprendiz, uma vez que as vagas ocupadas demorarão um ano a mais para serem desocupadas e preenchidas por outro adolescente/jovem/pessoa com deficiência.

Isso, naturalmente, irá reduzir em, pelo menos, 1/3 o quantitativo de adolescentes, jovens e pessoas com deficiência alcançados pelo programa jovem aprendiz. Explicamos: considerando o contrato de aprendizagem de 2 anos, a empresa contrataria 3 aprendizes em um período de 6 anos. Mas considerando o contrato de aprendizagem de 3 anos, essa mesma empresa contratará apenas 2 aprendizes no mesmo período, o que corresponde a uma redução de 1/3 do total de adolescentes, jovens e pessoas com deficiência alcançados pelo programa.

O efeito dessa redução de alcance e de rotatividade de aprendizes no longo prazo é devastador e **resultará em cerca de 160 mil jovens e adolescentes que deixarão de ser alcançados pela política da aprendizagem**, considerando o quantitativo de aprendizes atualmente contratados.

3.5 – Resumo da projeção de perdas na Aprendizagem Profissional com a MP 1.116/22 e Decreto 11.061/22.

Considerando os dados e as premissas acima fixadas e explicadas, além do congelamento imediato de contratações esperado com a implementação do PNICA, a **projeção de perdas de vagas de aprendizagem em todo país é de 432 mil vagas, o que representa uma redução de 46% do total de vagas hoje existente no programa**. Vejamos a tabela resumo abaixo:

Projeção da quantidade de vagas perdidas	Motivo da perda	Dispositivo que causa a perda de vagas
150 mil	Cômputo em dobro de aprendizes em situação de vulnerabilidade social.	Art. 429, §5 da MP 1.106/22 e art. 51-C do Decreto 11.061/22.
70 mil	Contagem fictícia de ex aprendiz para cota de aprendizagem.	Art. 429, §4 da MP 1.106/22 e art. 51-B do Decreto 11.061/22.
52 mil	Cálculo da cota por média aritmética.	Art. 51-A do Decreto 11.061/22.
160 mil	Aumento do prazo do contrato de 2 para 3 anos.	Art. 428, §3 da MP 1.106/22 e art. 45, §1º do Decreto 11.061/22.

IV – QUADRO RESUMO DAS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES NORMATIVAS NA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL COM A EDIÇÃO DA MP 1.116/22 E DECRETO 11.061/22.

Considerando que a MP 1.116/22 e o Decreto 11.061/22 instituirão diversas outras mudanças na normatização da Aprendizagem Profissional, segue abaixo um quadro comparativo com as principais alterações promovidas pelas normas citadas:

PRINCIPAIS ALTERAÇÕES NORMATIVAS NA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL			
Como era?	Como ficou?	Riscos e prejuízos	Ref. normativa
Contrato até 2 anos	Contrato até 3 anos, podendo chegar a 4 anos nos seguintes casos: - quando o aprendiz for PCD (sem limite de prazo); - quando o aprendiz for contratado com idade entre 14 e 15 anos incompletos; - quando for contratado aprendiz em situação de vulnerabilidade social.	- Redução do número de adolescentes, jovens e pessoas com deficiência alcançados em programas de aprendizagem em 1/3 do total atendido atualmente, o que equivale a cerca de 160 mil aprendizes. - Maior alinhamento da aprendizagem aos cursos técnicos e distanciamento da aprendizagem dos cursos de nível básico que possuem maior acessibilidade aos adolescentes, jovens e pessoas com deficiência em situação de vulnerabilidade social.	Art. 428, §3º, MP 1.116/22 Art. 45, §1º, Decreto 11.061/22
Idade do aprendiz de 14 a 24 anos, exceto para PCD que não há limite máximo de idade	Idade do aprendiz de 14 a 24 anos, exceto para PCD que não há limite máximo de idade e até 29 anos de idade para aprendizes inscritos em programas cuja idade mínima para o exercício da função seja 21 anos (vigilante e motorista de ônibus e caminhão).	- desvirtuamento do instituto da aprendizagem que foi pensado para atender ao público adolescente e jovem com maior dificuldade de acesso ao 1º emprego. - a legislação de trânsito e da polícia federal autoriza que a função de motorista e de vigilante possa ser exercida a partir de 21 anos. Portanto, a idade de 24 anos prevista na lei da aprendizagem não precisa ser alterada, pois já é compatível com a legislação de motoristas e vigilantes. - precarização das condições de trabalho dos empregados que exercem as funções que exigem idade mínima de 21 anos que poderão ser substituídos por empregados aprendizes e com piores condições de trabalho.	Art. 428, §5º, MP 1.116/22 Art. 44, §2º, Decreto 11.061/22

Prorrogação de contrato de aprendizagem permitido apenas em situações especiais como pandemia e estabilidade gravídica.	Prorrogação de contrato para até 4 anos para “continuidade do itinerário formativo”, permitido troca de entidade e de programa de aprendizagem. Permitido a prorrogação também para aproveitar cursos ou parte de cursos da educação profissional e tecnológica de graduação como parte teórica da aprendizagem.	- Redução do número de adolescentes, jovens e pessoas com deficiência atendidos pelo programa. Aprendiz será “eternizado” como aprendiz na empresa e com verbas trabalhistas reduzidas. - Acirramento de “briga” comercial entre entidades formadoras para que ocorra a substituição de entidade tirando o foco principal do programa que é a qualificação profissional do aprendiz. - estímulo para que a aprendizagem de nível básico seja substituída pela aprendizagem de nível superior (tecnólogo), o que irá resultar em evidente elitização da aprendizagem e afastamento do público de menor escolaridade e, consequente, maior vulnerabilidade social.	Art. 428, §9º a 12º, MP 1.116/22 Art. 45, §2º a 5º c/c art. 65-A, Decreto 11.061/22
Aprendiz conta para cota apenas enquanto durar o contrato de aprendizagem.	Aprendiz “efetivado” pela empresa ao final do contrato continua contando para cota de aprendizagem por até 12 meses, mesmo já na condição de ex aprendiz.	- criação esdrúxula de cumprimento fictício da cota. - dados oficiais de cumprimento da cota ficarão maquiados com “preenchimento virtual” de cotas. - redução do número de adolescentes, jovens e pessoas com deficiência atendidos pelo programa de aprendizagem em cerca de 70 mil vagas por ano. - a MP poderia ter previsto incentivos financeiros/fiscais às empresas para efetivarem os aprendizes, e não ter transferido esse ônus aos próprios adolescentes, jovens e pessoas com deficiência.	Art. 429, §4º, MP 1.116/22 Art. 51-B, Decreto 11.061/22
Aprendiz em situação de vulnerabilidade social contratado pela	Aprendiz em situação de vulnerabilidade social contratado pela empresa	- nova criação esdrúxula de cumprimento fictício da cota.	Art. 429, §5º, MP 1.116/22

empresa conta de forma normal para a cota.	conta em dobro para a cota.	- dados oficiais de cumprimento da cota ficarão maquiados com “preenchimento virtual” de cotas. - redução do número de adolescentes, jovens e pessoas com deficiência atendidos pelo programa de aprendizagem estimado em 150 mil aprendizes vagas a menos. - regra inconstitucional, pois se fundamenta em preceito discriminatório e preconceituoso, passando a clara mensagem que o aprendiz em situação de vulnerabilidade social vale metade comparado aos demais; - a MP poderia ter previsto incentivos financeiros/fiscais às empresas para contratarem aprendizes em situação de vulnerabilidade social, e não ter transferido esse ônus aos próprios adolescentes, jovens e pessoas com deficiência que deixarão de ser contratados em razão da contagem fictícia. - inviabilidade operacional de atuação da Auditoria-Fiscal do Trabalho por falta de acesso às bases de dados oficiais para conferir se o jovem ou adolescente contratado se enquadra no rol de vulnerabilidade.	Art. 51-C, Decreto 11.061/22
Rol de entidades formadoras: - sistema S; - entidades sem fins lucrativos; - entidades da prática desportiva; - escolas técnicas;	Rol de entidades formadoras: - sistema S; - entidades sem fins lucrativos; - entidades da prática desportiva; - instituições educacionais que oferecem educação	- inclusão das faculdades privadas como formadoras, o que criará estímulo para que a aprendizagem de nível básico seja substituída pela aprendizagem de nível superior (tecnólogo), o que irá resultar em evidente elitização da aprendizagem e afastamento do público de menor escolaridade e,	Art. 430, I c/c art. 430, §6º, MP 1.116/22 Art. 50, Decreto 11.061/22

	profissional e tecnológica, que compreendem: • Institutos de educação públicos; • Escolas da rede pública que desenvolvem o 5º itinerário; • Instituições educacionais privadas que ofereçam: curso técnico, 5º itinerário formativo ou curso tecnólogo de graduação.	consequente, maior vulnerabilidade social. - inclusão das escolas da rede privada de ensino como formadoras, o que tomará espaço atualmente destinado às entidades sem fins lucrativos que atendem público de maior vulnerabilidade social.	
Apenas as entidades sem fins lucrativos habilitadas como entidade formadora podem realizar contratação indireta de aprendizes (assinar a CTPS do aprendiz para cumprir cota de um terceiro).	Ampliação do rol de instituições que podem realizar contratação indireta de aprendizes, sem geração de vínculo empregatício do aprendiz e da empresa cumpridora da cota, sendo admitidos como contratante do aprendiz: Micro Empresas, Empresas de Pequeno Porte, entidades de outra natureza como, por exemplo, cultura, educação, saúde, segurança alimentar, proteção ao meio ambiente, ciência e tecnologia, promoção de ética, atividades religiosas, dentre outros.	- criação de um “mercado de cota” ou de mercantilização da cota, isto é, a empresa que quiser poderá transferir a responsabilidade de contratar aprendizes a uma instituição terceira que não é entidade formadora de aprendizes, mediante acordo comercial, e sem vínculo empregatício com o aprendiz, assim como acontece com o “mercado de carbono” para questões ambientais. - fragilidade do vínculo empregatício do aprendiz que será constituído com uma instituição terceira e que não é uma entidade formadora e nem a empresa que a lei atribuiu a cota. - precarização da formação profissional que passará a ser realizado em uma instituição que não tem nenhuma relação com a atividade empresarial desenvolvida pela empresa cumpridora da cota.	Art. 431, MP 1.116/22 Arts. 57, 57-A e 57-B, Decreto 11.061/22
Jornada diária de 8h do aprendiz apenas quando houver atividades teóricas e práticas desenvolvidas no mesmo dia, considerando na	Jornada diária de 8h do aprendiz sem computar na jornada de trabalho o tempo de deslocamento do aprendiz entre o local da teoria e da prática.	- não consideração na jornada de trabalho do tempo de deslocamento ocorrido em razão do trabalho. Não se trata de horas <i>in itinere</i>, pois não é o deslocamento casa/trabalho, e sim de deslocamento	Art. 432, MP 1.116/22 Art. 60, §4º, Decreto 11.061/22

jornada de trabalho o tempo de deslocamento do aprendiz entre o local da teoria e da prática.		ocorrido durante a jornada entre 2 locais de trabalho. Na prática, o aprendiz terá jornada maior do que o trabalhador não aprendiz.	
Cálculo da cota de aprendizagem considerando a quantidade de trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional no momento presente.	Cálculo da cota de aprendizagem considerando a média da quantidade de trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional em período estabelecido em ato do Ministro.	- insegurança jurídica no cálculo da cota, pois dependerá de ato do ministro para fixar o período de apuração da média. - a cota das empresas poderá ser alterada a qualquer tempo se haver novo ato do ministro alterando o período de apuração da média. - redução do número de vagas de aprendizagem estimada em 52 mil vagas considerando a média de 2021 e a cota atual das empresas, em razão do cenário de pandemia de 2021. - regra tornará o cálculo da cota de aprendizagem extremamente complexo de ser realizado. - aumentará judicialização por parte das empresas sobre o tema quando a cota a ser exigida no presente for muito maior do que a realidade atual do quadro de funcionários. - inviabiliza a atuação da Auditoria Fiscal do Trabalho por falta de sistemas eletrônicos que permitam a realização desse complexo cálculo de cota.	Art. 51-A, Decreto 11.061/22
Para fixação da base de cálculo da cota exclui-se as funções de nível técnico e tecnólogo.	Para fixação da base de cálculo da cota inclui-se as funções de nível técnico e tecnólogo.	- a regra cria uma falsa sensação de aumento de vagas de aprendizes, o que não se configura na prática, uma vez que haverá aumento apenas no potencial de contratação (cota teórica). Esse aumento teórico se dará majoritariamente nas empresas do setor de saúde (hospitais, santas casa, etc.)	Art. 52, Decreto 11.061/22

		em razão da grande quantidade de empregados na função de técnico de enfermagem existente no mercado de trabalho. Esse setor historicamente possui grande dificuldade de cumprimento da cota antes da MP o que ficará ainda mais difícil após a MP. - a regra teve por objetivo criar a narrativa de aumento de vagas, quando na prática não irá causar aumento de contratações, e sim aumento de judicialização do tema da cota de aprendizagem pelo setor de saúde. As demais mudanças normativas reduzirão o potencial de contratação de forma muito mais significativa do que o aumento teórico do potencial gerado por essa nova regra.	
Para fixação da base de cálculo da cota inclui-se os empregados intermitentes.	Para fixação da base de cálculo da cota exclui-se os empregados intermitentes.	- a retirada dos empregados intermitentes da base de cálculo reduzirá milhares de vagas de aprendizes em todo país, já que o setor de bares e restaurante é o que mais se utiliza dessa modalidade de contratação (intermitente) e possui alto índice de cumprimento de cota de aprendizagem. Esse setor, após a MP, terá tanto o potencial de contratação como o número real de aprendizes contratados reduzidos drasticamente. - além da perda atual do potencial de aprendizes, abre uma brecha para reduzir ainda mais o potencial de contratação ao passo que as empresas aumentem o número de intermitentes. Se as empresas não quiserem ter de cumprir cota, bastante contratar os empregados como intermitente.	Art. 54, Decreto 11.061/22

Prioridade de contratação para adolescentes entre 14 e 18 anos.	Prioridade de contratação para adolescentes e jovens matriculados na educação básica.	- viola a prioridade absoluta de adolescentes prevista na CF/88. - dificulta a utilização da aprendizagem como política de erradicação do trabalho infantil.	Art. 53, Decreto 11.061/22
Permissão excepcional de contratação de aprendiz entre 14 e 18 anos em função perigosa ou insalubre apenas com parecer técnico e autorização do Auditor-Fiscal do Trabalho após avaliação do caso concreto.*	Permissão excepcional de contratação de aprendiz entre 14 e 18 anos em função perigosa ou insalubre apenas com parecer técnico e sem necessidade de autorização do Auditor-Fiscal do Trabalho para avaliação do caso concreto.	- retirada injustificada de atribuição da Auditoria-Fiscal do Trabalho. - aumento de risco de acidente de trabalho para aprendizes com idade entre 14 e 18 anos.	Art. 53-A, parágrafo único, Decreto 11.061/22. • Portaria 671/21, art. 381
Empresa escolhe livremente a(s) função(es) que os aprendizes serão contratados.	Empresas ficarão obrigadas a inserir os aprendizes em programas de aprendizagem profissional em áreas correlatas e em proporções semelhantes às dos demais trabalhadores do estabelecimento cumpridor da cota de aprendizagem profissional.	- regra criará enorme dificuldades operacionais para as empresas cumprirem a cota, pois ainda que queira que os aprendizes atuem em um único setor da empresa ficará obrigada a contratar aprendizes para todas as funções existentes na empresa. - regra ficará inviabilizada de ser cumprida quando não tiver oferta de curso de aprendizagem para todas as funções existentes na empresa, o que gerará demanda judicial pelas empresas exigindo isenção da cota. - regra inviabilizará atendimento de empresas situadas em cidades de interior, em que em razão do baixo número de empresas, é necessário grande esforço para formar uma única turma na área administrativa. Com a nova regra, ficará inviável criar diversas turmas, uma para cada função existente na empresa. A regra	Art. 54-A, Decreto 11.061/22

		afugentará as entidades de cidades de interior.	
A insuficiência de cursos ou vagas ofertados pelo Sistema S será verificada pela inspeção do trabalho.	A insuficiência de cursos ou vagas ofertados pelo Sistema S será verificada na forma estabelecida em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.	- retirada injustificada de atribuição da Auditoria-Fiscal do Trabalho. - aumento na burocracia para aferir a ausência de vagas ou cursos no Sistema, com finalidade de restringir o acesso pelas empresas às vagas ofertadas pelas entidades sem fins lucrativos.	Art. 55, parágrafo único, Decreto 11.061/22
Todo e qualquer curso de aprendizagem deve ter a parte teórica representada por, no mínimo, 20% da carga horária total do programa ou 400h, o que for maior.	Cursos de aprendizagem relacionadas às ocupações relacionadas no nível 1 do QBQ - Quadro Brasileiro de Qualificação do Ministério do Trabalho e Previdência - terão a carga horária de, no mínimo, 20%, ainda que inferior a 400h.	- falta de transparência na classificação das funções no QBQ. - redução da carga horária teórica dos cursos de aprendizagem classificados como nível 1 do QBQ. Ex: programa com 800h de duração que atualmente deve ter 400h de teoria passará a poder ter apenas 160h de teórica. Em muitos casos a redução da carga horária será de mais da metade comparada à regra atual, o que levará a redução da qualidade da formação profissional dos aprendizes do país.	Art. 64-A, parágrafo único, Decreto 11.061/22
Apenas as entidades qualificadoras podem ofertar cursos de aprendizagem profissional.	Cursos ofertados por meio de programas de política públicas de qualificação profissional dos Governos federal, estaduais, distrital ou municipais também poderá ser considerado como cursos de aprendizagem profissional.	- possibilidade de substituição de curso ministrado por entidade formadora de aprendizes por curso ofertado por ente não especializado na temática da aprendizagem profissional. - a regra viola o art. 430 da CLT que elenca de forma taxativa o rol de entidades formadoras de aprendizes.	Art. 65-B, Decreto 11.061/22
A carga horária teórica do programa de aprendizagem somente pode ser realizada durante a vigência do contrato de aprendizagem e, portanto, com	Poderão ser aproveitados os cursos ou a parte dos cursos concluídos até o limite de 1 ano antes do início do contrato de aprendizagem profissional e, portanto, o aprendiz poderá realizar parte teórica do programa de	- atendimento de demanda de empresas em prejuízo aos adolescentes, jovens e pessoas com deficiência que deixarão de receber salário e demais direitos trabalhistas durante uma parte da fase teórica do programa de aprendizagem.	Art. 65-B, parágrafo único, Decreto 11.061/22

remuneração ao aprendiz.	forma não remunerada e ainda sem ser aprendiz.	- Essa regra não traz benefício algum aos aprendizes, mas apenas às empresas. - ruptura de um dos pilares históricos do programa de aprendizagem profissional de alinhamento do curso de aprendizagem ao contrato de aprendizagem, o que configura a aprendizagem como uma política de profissionalização com baixa evasão. Isso se perde com a regra nova, o que certamente irá aumentar as taxas de evasão ao programa.	
Adoção de modelo alternativo de cumprimento de cota de aprendizagem deve ser precedido de termo de compromisso firmado pela Auditoria Fiscal do Trabalho e direcionado apenas aos setores econômicos específicos.	Adoção de modelo alternativo de cumprimento de cota de aprendizagem independe da atuação da Auditoria Fiscal do Trabalho e os setores econômicos que poderão ser abrangidos pelo modelo alternativo serão previstos em ato do Ministro.	- retirada injustificada de atribuição da Auditoria-Fiscal do Trabalho. - na prática, a regra irá fulminar o modelo alternativo de cumprimento de cota que permite a inclusão de adolescentes, jovens e pessoas com deficiência em situação de vulnerabilidade social na aprendizagem de forma monitorada e acompanhada pela Auditoria Fiscal do Trabalho.	Art. 66, Decreto 11.061/22
Rescisão antecipada dos contratos de aprendizagem somente em casos específicos que protegem o direito à garantia provisória no emprego do aprendiz.	Rescisão antecipada do contrato de aprendizagem para contratar o aprendiz por meio de contrato por tempo indeterminado.	- a regra cria uma brecha jurídica para a empresa fraudar a garantia provisória de emprego do aprendiz, prometendo uma vaga por prazo indeterminado que permitirá ao empregador demitir o aprendiz logo na sequência.	Art. 71, V, Decreto 11.061/22
N/A	Criação de Comissão Nacional de Aprendizagem Profissional no âmbito do Conselho Nacional do Trabalho.	- a comissão terá representação apenas de governo, empregados e empregadores, deixando de fora, as representações da sociedade civil, MPT e entidades formadoras. - Até 2019 existia previsão do Fórum Nacional de Aprendizagem que contava com participação de mais de	Art. 7-A, Decreto 11.061/22

		40 instituições representativa de vários setores que lidam com a Aprendizagem Profissional no dia a dia. O Fórum foi extinto e o Decreto cria uma comissão sem representações de instituições que lidam com a Aprendizagem Profissional cotidianamente.	
--	--	---	--

V - CONCLUSÃO

Essas eram as considerações técnicas que tínhamos a informar acerca dos impactos sobre a Aprendizagem Profissional advindo do Decreto 11.061, de 04 de maio de 2022 e dos artigos da Medida Provisória 1.116, de 04 de maio de 2022 que versam sobre a Aprendizagem Profissional.

Brasília, 10 de maio de 2022.

Ramon Santos
Auditor(a)- Fiscal do Trabalho
ex Coordenador(a) Nacional de Aprendizagem Profissional

Erika Medina
Auditor(a)- Fiscal do Trabalho
ex Coordenador(a) Nacional de Aprendizagem Profissional

Maria Bomfim
Auditor(a)- Fiscal do Trabalho
ex Coordenador(a) de Aprendizagem Profissional no AC

Leandro Carvalho
Auditor(a)- Fiscal do Trabalho
ex Coordenador(a) de Aprendizagem Profissional em AL

Dagmar Bessa
Auditor(a)- Fiscal do Trabalho
ex Coordenador(a) de Aprendizagem Profissional no AM

Marcos Marinho
Auditor(a)- Fiscal do Trabalho
ex Coordenador(a) de Aprendizagem Profissional no AP

Tais Lisboa
Auditor(a)- Fiscal do Trabalho
ex Coordenador(a) de Aprendizagem Profissional na BA

Raquel Studart
Auditor(a)- Fiscal do Trabalho
ex Coordenador(a) de Aprendizagem Profissional no CE

Henrique Neves
Auditor(a)- Fiscal do Trabalho
ex Coordenador(a) de Aprendizagem Profissional no DF

Ricardo Moreira
Auditor(a)- Fiscal do Trabalho
ex Coordenador(a) de Aprendizagem Profissional no ES

Helga Jordão
Auditor(a)- Fiscal do Trabalho
ex Coordenador(a) de Aprendizagem Profissional em GO

Timoteo Cantanhede
Auditor(a)- Fiscal do Trabalho
ex Coordenador(a) de Aprendizagem Profissional no MA

Christiane Barros
Auditor(a)- Fiscal do Trabalho
ex Coordenador(a) de Aprendizagem Profissional em MG

Paulo Marini
Auditor(a)- Fiscal do Trabalho
ex Coordenador(a) de Aprendizagem Profissional no MS

Gerson Delgado
Auditor(a)- Fiscal do Trabalho
ex Coordenador(a) de Aprendizagem Profissional no MT

Deise Mácola
Auditor(a)- Fiscal do Trabalho
ex Coordenador(a) de Aprendizagem Profissional no PA

Joana Sousa
Auditor(a)- Fiscal do Trabalho
ex Coordenador(a) de Aprendizagem Profissional na PB

Simone Brasil
Auditor(a)- Fiscal do Trabalho
ex Coordenador(a) de Aprendizagem Profissional em PE

Leonardo Araujo
Auditor(a)- Fiscal do Trabalho
ex Coordenador(a) de Aprendizagem Profissional no PI

Rui Tavares
Auditor(a)- Fiscal do Trabalho
ex Coordenador(a) de Aprendizagem Profissional no PR

Alexandre Lyra
Auditor(a)- Fiscal do Trabalho
ex Coordenador(a) de Aprendizagem Profissional no RJ

Sofia Gomes
Auditor(a)- Fiscal do Trabalho
ex Coordenador(a) de Aprendizagem Profissional no RN

Marcia Higashi
Auditor(a)- Fiscal do Trabalho
ex Coordenador(a) de Aprendizagem Profissional em RO

Thais Castilho
Auditor(a)- Fiscal do Trabalho
ex Coordenador(a) de Aprendizagem Profissional em RR

Denise Natalina
Auditor(a)- Fiscal do Trabalho
ex Coordenador(a) de Aprendizagem Profissional no RS

Luciana Sans
Auditor(a)- Fiscal do Trabalho
ex Coordenador(a) de Aprendizagem Profissional em SC

Ricardo Severo
Auditor(a)- Fiscal do Trabalho
ex Coordenador(a) de Aprendizagem Profissional em SE

Carolina Almeida
Auditor(a)- Fiscal do Trabalho
ex Coordenador(a) de Aprendizagem Profissional em SP

Alexandra Cristina
Auditor(a)- Fiscal do Trabalho
ex Coordenador(a) de Aprendizagem Profissional em TO