

# ANÁLISE DOS IMPACTOS DA INSPEÇÃO DO TRABALHO NA CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES EM ALAGOAS

*THE ANALYSIS OF THE IMPACTS OF LABOR INSPECTION  
IN THE PROCESS OF HIRING APPRENTICES IN ALAGOAS*

Leandro de Andrade Carvalho<sup>1</sup>

Anderson Moreira Aristides dos Santos<sup>2</sup>

## RESUMO

A aprendizagem é uma ferramenta de qualificação profissional, historicamente relacionada ao aumento da produtividade das empresas e políticas de desenvolvimento, bem como um mecanismo de acesso ao mercado de trabalho, por um sistema de cotas destinado prioritariamente ao público vulnerável. A Auditoria-Fiscal do Trabalho verifica o cumprimento desse atributo e atua a partir de planejamento anual. Este estudo analisa os impactos na contratação de aprendizes em Alagoas decorrente das ações da inspeção laboral, a partir de modelo econométrico de probabilidade linear com dados em painel e com efeitos fixos. São apresentados perfis de empresas e determinados setores econômicos mais sensíveis à atuação fiscalizatória, relacionando quantidade de aprendizes contratados por empresas, localização, setor econômico e porte.

**Palavras-chave:** contratação de aprendizes, econometria, inspeção do trabalho.

## ABSTRACT

Apprenticeship is a tool of professional development, which has been historically related to both the increase of the productivity of companies and the improvement of the development policies. It is a mechanism, specially to those who are vulnerable, to have access to the job market through a quota system. The labor inspection is responsible for checking its compliance, based on an annual planning. This paper aims at analyzing the impacts of hiring apprentices in Alagoas resulting from the actions of labor inspection, based on an econometric linear probability model with panel data with fixed effects. Profiles of companies are presented, and some economic sectors are proven to be more sensitive to the labor inspection, due to the amount of hired apprentices, location, economic sector and size. From the results, it is possible to establish benchmarks to developing new guidelines for planning and also new strategies to obtain the expected results.

**Keywords:** apprenticeship, econometrics, labor inspection.

---

<sup>1</sup> Mestre em Economia pela Universidade Federal de Alagoas (Ufal). Auditor-Fiscal do Trabalho. E-mail: leandro.carvalho@economia.gov.br

<sup>2</sup> Doutor em Economia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS). Professor da Universidade Federal de Alagoas (Ufal). E-mail: anderson.santos@feac.ufal.br

## 1. INTRODUÇÃO

A aprendizagem é uma importante ferramenta de qualificação profissional e política de primeiro emprego. É o meio pelo qual adolescentes e jovens, mas também pessoas com deficiência de qualquer idade, ingressam de forma sustentável no mercado de trabalho, desenvolvendo as bases de sua inserção qualificada (CARVALHO, 2019). Ela se revela ainda mais urgente e necessária para o estado de Alagoas, que detém inúmeros desafios a serem superados, entre eles o pior Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), o 19º Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb) e a penúltima posição no rendimento nominal mensal domiciliar *per capita* (IBGE, 2020).

Dessa forma, este artigo tem o objetivo de avaliar o cenário da aprendizagem e, em especial, investigar qual o impacto das ações empreendidas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho na efetiva contratação de aprendizes pelos estabelecimentos em Alagoas. Ressalta-se a escassez de estudos relacionados à contratação de aprendizes, sobretudo aqueles focados em análises quantitativas. Uma das justificativas deste trabalho é que ele possa subsidiar novas análises, em especial quanto a políticas de emprego, notadamente para o público ao qual a aprendizagem se destina, bem como a inserção de novos paradigmas ao planejamento das ações da Inspeção do Trabalho.

A segunda seção aborda de forma introdutória o instituto analisado e sua fiscalização. Para apresentar um breve relato histórico, impõe-se a necessidade de vincular o instituto com a proposta de desenvolvimento implementada a partir da década de 1930, na transformação de uma mão de obra do país, majoritariamente analfabeta e voltada quase exclusivamente à exportação da produção rural, em especial o café, para uma massa de trabalhadores urbanos qualificados necessários para a expansão industrial capitaneada pelo Estado. Também será apresentada a atual configuração da aprendizagem como uma cota mínima e máxima a ser observada pelos estabelecimentos e a participação de Alagoas no ranking de contratações entre as demais unidades federativas. A seção se encerra com a análise de como é realizado o planejamento das auditorias e a definição suas metas quantitativas, conforme o Plano Plurianual (PPA) (BRASIL, 2019), e sua distribuição e execução nas unidades descentralizadas da União.

Na terceira parte consta uma análise descritiva dos estabelecimentos e mercado de trabalho alagoano, incluindo aqueles vinculados à Administração Direta, Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), cuja contratação de aprendizes não é impositiva. Essa descrição traz considerações importantes sobre a distribuição das empresas em municípios e em setores econômicos, bem como o respectivo comportamento quanto à contratação de aprendizes.

A metodologia será foco da quarta seção, em que será descrita a construção do modelo de probabilidade linear com dados em painel com efeitos fixos que visa explicar o comportamento da contratação de aprendizes pelos estabelecimentos alagoanos segundo a atuação da Inspeção do Trabalho, quer seja por intermédio das fiscalizações ordinárias, especialmente voltadas para a inclusão de aprendizes ou, ainda, pela lavratura dos Autos de Infração pelo descumprimento das cotas mínimas estabelecidas em lei. O modelo contemplou os dados de 29.663 estabelecimentos, agrupados em forma de painel, e se utiliza de variáveis explicativas, tais como porte da empresa, município e setor econômico, e visa controlar fatores não observados que são fixos no tempo durante os anos de 2015 a 2018.

Após a especificação do modelo, os resultados são apresentados, em especial a importância da Inspeção do Trabalho, para a efetiva contratação de aprendizes no estado de Alagoas, avaliada em termos quantitativos, bem como setores econômicos e municípios que se mostraram mais sensíveis à inclusão. Tais conclusões podem ser utilizadas na definição de novos balizadores para planejamentos e estratégias de atuação.

## 2. CONSIDERAÇÕES SOBRE APRENDIZAGEM E FISCALIZAÇÃO

Antes da apresentação do modelo econométrico, que relaciona a contratação de aprendizes com a atuação da Inspeção do Trabalho em Alagoas, faz-se necessário introduzir o instituto da aprendizagem profissional, seus conceitos fundamentais, breve relato de sua relação com as políticas históricas de desenvolvimento econômico, contexto alagoano e cumprimento local das cotas, e, ainda, finalizar com a apresentação das diretrizes para planejamento das ações fiscais e de suas respectivas metas institucionais.

Foi a partir de 1930 que se acentuou o processo de transformação de uma sociedade exclusivamente agroexportadora, dependente sobremaneira de um único produto, para uma nova organização econômico-social baseada em relações capitalistas mais avançadas (DRAIBE, 1985). Dado que as instituições até então existentes não atendiam às demandas de diversificação e avanços capitalistas, o Estado nacional assume o papel até então inédito de estruturar não só uma burocracia de órgãos e serviços com o objetivo de acelerar o desenvolvimento econômico brasileiro (FONSECA, 2003; 2012).

Dessa forma, são criadas as condições para a formação de um Estado burocrático, centralizado e técnico, cuja ossatura foi definida nos diversos órgãos, códigos e peças legislativas, adequando o Estado ao processo emergente de industrialização e à política desenvolvimentista do governo (MOURA, 2016). O período Vargas é paradigmático para a formação de uma classe trabalhadora assalariada que passaria a integrar a economia nacional, bem como na definição políticas relativas ao trabalho, considerando sua regulamentação como política de Estado, reconhecendo e criando as instituições para mediar os conflitos de classes e, ainda, educando e preparando a mão de obra para as atividades produtivas urbanas (FONSECA, 2003). Tal período é basilar para a construção das garantias básicas laborais, definição das condições mínimas contratuais, formação do sindicalismo e do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

É justamente nesse contexto, inclusive antes mesmo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que o governo federal cria o Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários (Senai) em 1942 (BRASIL, 1942), custeado parcialmente às expensas dos próprios estabelecimentos industriais, com a finalidade de organizar e administrar, em todo o país, escolas de aprendizagem para o referido setor econômico. Com a mesma função, em 1946, é criado o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac). As demais instituições de aprendizagem do Sistema S somente seriam criadas a partir da década de 1990.

O resgate da história da aprendizagem é necessário na medida em que, especialmente em determinadas regiões do país, sobretudo ao cenário deste estudo, a diversificação e industrialização da economia ainda encontra barreiras estruturais a serem superadas. No caso específico de Alagoas, boa parte da mão de obra ainda se encontra no setor primário da economia, em especial no corte da cana-de-açúcar, que requer baixo nível de qualificação profissional.

A legislação em vigor define a aprendizagem como um contrato de trabalho especial, necessariamente realizado por escrito e com prazo determinado para início e término entre um empregador e um aprendiz. O primeiro deve se comprometer a assegurar ao maior de 14 e menor de 24 anos, ou pessoas com deficiência sem o limite máximo de idade, inscrito em programa específico de aprendizagem, assim definido em legislação infralegal, formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. O aprendiz, em contrapartida, tem a obrigação de executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação (BRASIL, 2000).

Em regra, os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular, a princípio nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, a saber, Senai,

Senac, Senat, Senar e SESCOOP, um número de aprendizes definidos em cotas mínimas de 5% e máximas de 15% dos trabalhadores existentes, calculados por estabelecimento, em funções que demandem formação profissional, assim definidas pelo Código Brasileiro de Ocupações (CBO).

A mesma legislação possibilita que, no caso de o Sistema S não oferecer cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, outras entidades, tais como escolas técnicas de educação, entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, e entidades de prática desportiva, poderão ofertar os cursos de aprendizagem.

A aprendizagem profissional propicia à formação técnico-profissional metódica organizada em programas que combinem aulas teóricas e atividades práticas, podendo inclusive se apoiar na utilização de ambientes simulados (laboratórios) ou, em casos específicos, em denominadas entidades concedentes da parte prática. Aulas práticas ou teóricas são, da mesma forma, remuneradas.

No caso específico de Alagoas, a aprendizagem profissional é instrumento fundamental na inclusão social. Ressaltamos que o estado detém o pior IDH, o 19º Ideb e a penúltima posição no rendimento nominal mensal domiciliar *per capita* (IBGE, 2020). Restringir a reserva de vagas para a aprendizagem é, conseqüentemente, permitir a exclusão de milhares de adolescentes e jovens dessa fundamental inclusão. Favorecendo, ainda, a manutenção de baixos índices e qualificação da mão de obra alagoana.

## 2.1 Do atual cenário e do cumprimento das cotas em Alagoas

Com o objetivo de demonstrar o atual cenário do cumprimento das cotas mínimas de aprendizes, foram extraídos do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), competência 09/2021, os dados, relativos ao total de empresas sujeitas à obrigação legal e o total de aprendizes contratados discriminados por UF. Desse último, foi possível identificar o total de contratos de aprendizagem realizados diretamente pelas próprias empresas obrigadas ao cumprimento da cota, bem como aqueles realizados de forma indireta, por entidades sem fins lucrativos e/ou de prática desportiva, em uma espécie de terceirização permitida nos termos do art. 431, *caput*, da CLT<sup>3</sup> (Tabela 1).

**TABELA 1 – CENÁRIO DA APRENDIZAGEM – BRASIL**

UF	Estabel	Potencial (5%)	Aprendizes Contratados	Cumpr (%)	Contrat. Direto	Contrat. Indiretos	Indiret. (%)
AM	3.440	11.225	7.837	69,82	7.246	591	7,54
RS	25.268	58.441	39.700	67,93	37.812	1.888	4,76
RR	518	1.284	869	67,68	846	23	2,65
SE	2.321	6.297	4.048	64,28	3.831	217	5,36
ES	6.452	16.362	10.349	63,25	9.467	882	8,52
AC	685	1.526	890	58,32	858	32	3,60
RN	3.290	9.670	5.598	57,89	5.326	272	4,86
TO	1.487	3.186	1.833	57,53	1.351	482	26,30
DF	6.133	18.302	10.174	55,59	7.953	2.221	21,83

<sup>3</sup> A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pelas entidades sem fins lucrativos e entidades de prática desportiva, desde que cumpram os requisitos legais, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços.

UF	Estabel	Potencial (5%)	Aprendizes Contratados	Cumpr (%)	Contrat. Direto	Contrat. Indiretos	Indiret. (%)
PB	3.211	9.135	5.071	55,51	4.970	101	1,99
GO	8.527	25.071	13.797	55,03	9.417	4.380	31,75
CE	8.303	27.485	15.042	54,73	14.566	476	3,16
RO	2.198	4.718	2.582	54,73	2.502	80	3,10
PA	5.626	18.846	10.248	54,38	9.803	445	4,34
SC	18.297	53.005	28.377	53,54	27.638	739	2,60
BA	13.156	38.430	20.430	53,16	19.667	763	3,73
RJ	28.584	71.455	37.903	53,04	34.761	3.142	8,29
PI	2.482	6.405	3.333	52,04	3.196	137	4,11
MT	6.700	15.442	7.887	51,07	7.093	794	10,07
AP	502	1.229	616	50,12	579	37	6,01
PR	21.757	60.286	29.972	49,72	28.278	1.694	5,65
MG	32.027	90.974	45.153	49,63	40.272	4.881	10,81
AL	2.403	8.196	3.914	47,76	3.660	254	6,49
MS	4.518	11.543	5.307	45,98	4.293	1.014	19,11
PE	9.814	28.981	13.036	44,98	12.359	677	5,19
MA	3.823	11.054	4.542	41,09	4.414	128	2,82
SP	104.813	297.233	114.620	38,56	91.007	23.613	20,60
<b>Total</b>	<b>326.335</b>	<b>905.781</b>	<b>443.128</b>		<b>393.165</b>	<b>49.963</b>	

Fonte: Dados do eSocial, competência 09/2021 (elaboração própria).

No Brasil existiam 443.128 aprendizes contratados, representando 48,92% do potencial de 905.781 vagas disponíveis se todos os 326.335 estabelecimentos cumprissem a cota mínima de 5% estabelecida em lei. Alagoas ocupa a 23ª posição no ranking de cumprimento percentual das cotas, apresentando 47,76% de cumprimento. Destaca-se que o estado de Amazonas é o que apresenta o maior percentual (69,82%) de todas as Unidades Federativas, e o de São Paulo, o menor (38,56%). Em números absolutos, 3.914 aprendizes se encontram empregados em Alagoas, o que representa 1,19% do total de contratos firmados no país.

## 2.2 Do planejamento das ações fiscais

Considerando que compete à União organizar, manter e executar a Inspeção do Trabalho, nos termos do inciso XXIV, art. 21 da Constituição da República Federativa do Brasil (CFRB), tais atribuições são desempenhadas por intermédio da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho que integra, atualmente, o Ministério da Economia, a quem compete, entre outras atividades, o “combate a fraudes, fiscalização e inspeção do trabalho, inclusive do trabalho portuário, e aplicação das sanções previstas em normas legais ou coletivas” (BRASIL, 2020).

O atual patamar de quarto escalão daquela subsecretaria na hierarquia da estrutura administrativa federal decorre do rebaixamento ocorrido com a extinção do Ministério do Trabalho, por intermédio da reforma realizada pela Medida Provisória nº 870, de 1 de janeiro de 2019, convertida na Lei nº 13.844, de 18 de junho de 2019.

As competências relacionadas à Inspeção do Trabalho são realizadas pelos ocupantes do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho, autoridades trabalhistas que têm por atribuições assegurar, em todo o território nacional, “o cumprimento de disposições legais e regulamentares, inclusive

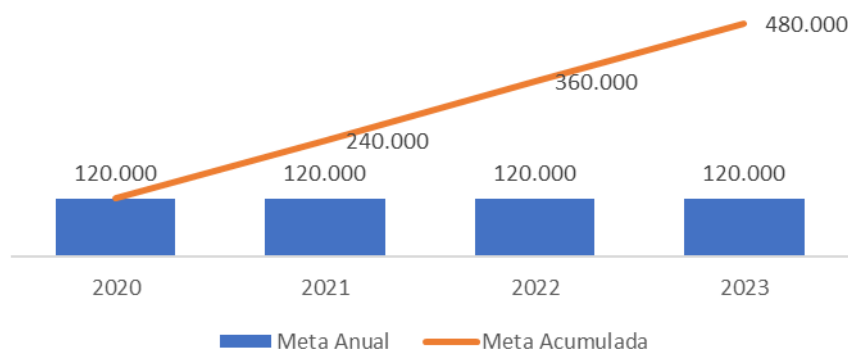
as relacionadas à segurança e à medicina do trabalho, no âmbito das relações de trabalho e de emprego” (BRASIL, 2002).

Cumprir ressaltar que, para elaborar os planejamentos das SRTbs, a administração central define, anualmente, Diretrizes Estratégicas por meio de Atividades e Projetos que “compõem o portfólio das ações planejadas das unidades descentralizadas da Inspeção do Trabalho”. Tais diretrizes “são os pilares orientadores que auxiliam a Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) a estabelecer o foco de atuação no alcance dos objetivos nacionais” (BRASIL, 2020).

Em verdade, essas diretrizes funcionam como o mecanismo pelo qual as metas definidas no Plano Plurianual (PPA) 2020 a 2023, Programa Modernização Trabalhista e Trabalho Digno, são definidas para os seguintes indicadores: (a) acidentes ou doenças do trabalho analisados; (b) ações fiscais com irregularidade em segurança e saúde no trabalho; (c) empregados alcançados em situação de registro irregular; (d) valor de FGTS notificado ou recolhido; (e) ações de combate ao trabalho escravo; (f) ações fiscais com constatação de trabalho infantil; (f) pessoas com deficiência inseridas; e (g) aprendizes inseridos.

Especificamente quanto ao último indicador, as metas anuais, todas vinculadas ao PPA, são definidas de forma anual e acumulada. Até o ano de 2023 deverá ser realizada a inserção de 480 mil aprendizes pela Inspeção do Trabalho e, no mínimo, 25% anualmente, conforme o Gráfico 1.

**GRÁFICO 1 – METAS DE INCLUSÃO DE APRENDIZES**



Fonte: Diretrizes para o planejamento da Inspeção do Trabalho – 2020.

Verifica-se, portanto, a mera distribuição das metas nacionais em partes iguais sem qualquer preocupação com projeções do comportamento de variáveis, como previsões de desemprego e produto interno bruto, tão relevantes para o mercado de trabalho. Também não considera previsão orçamentária, de recursos materiais e humanos para os respectivos anos.

Uma vez definidas no plano nacional, a Subsecretaria de Inspeção do Trabalho distribuiu o total de 120 mil contratações para todas as SRTb, estabelecendo, assim, as metas regionais a serem atingidas. Com a finalidade de distribuir as metas regionais, são utilizados os critérios de proporcionalidade de Auditores disponíveis para recebimento de Ordens de Serviço na Regional em relação à quantidade nacional de Auditores-Fiscais do Trabalho disponíveis para recebimento de Ordens de Serviço e potencial de cota não cumprido em cada estado no mês de setembro de 2021 (BRASIL, 2020).

Como resultado da equação, foi determinada a meta de 1.438 aprendizes inseridos em preenchimento de vaga para a SRTb/Alagoas em 2021.

Em verdade, as diretrizes emanadas pelo órgão central de Inspeção do Trabalho não se prestam para orientar a elaboração dos planejamentos das diversas unidades descentralizadas. Funcionam apenas como mera distribuição arbitrária do quantitativo de metas nacionais previamente determinadas no PPA, pois desconsideram uma série de variáveis importantes e se restringem apenas à quantidade de AFTs e proporção de vagas disponíveis para contratação nas regionais.

Essa análise restritiva falha, por exemplo, ao ser completamente omissa na avaliação dos impactos das auditorias na efetiva contratação pelas empresas, especialmente quanto a setores econômicos e locais mais sensíveis à ação fiscalizatória, ou seja, nichos onde é mais influente na contratação de aprendizes. Tais informações poderiam ser investigadas com o auxílio de métodos quantitativos mais sofisticados e com a utilização da extensa base de dados disponíveis.

Dessa forma, ao identificar diferentes níveis de sensibilidade, as autoridades poderiam tomar, agora sim, decisões estratégicas a fim de definir se continuariam atuando em setores/locais onde a Inspeção do Trabalho é mais efetiva, concentrando os escassos recursos humanos na consecução das metas definidas no PPA ou, ainda, definiriam estratégias para atuar justamente no sentido contrário: buscando entender os motivos pelos quais setores/locais são menos sensíveis à atuação da fiscalização para, finalmente, reverter essa tendência e tornar mais efetiva a ação fiscal nesses determinados nichos.

Outra omissão das referidas diretrizes é quanto à participação relativa do Sistema S, prioritário na matrícula e formação dos aprendizes, e das demais entidades formadoras na oferta de cursos de aprendizagem. Além dessas últimas serem responsáveis pela oferta de vagas não supridas pela oferta dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, o que por si somente já demandaria maiores cautelas da Inspeção do Trabalho nas peculiaridades regionais, também são majoritariamente responsáveis pelas contratações indiretas de aprendizes. Tais aspectos poderiam ser mais explorados no referido planejamento, inclusive para a definição de ações estratégicas voltadas a fomentar determinado nicho.

### **2.3 Das ações realizadas pelos Auditores-Fiscais do Trabalho**

Considerando a distribuição quantitativa das diretrizes anuais emanadas pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (BRASIL, 2020), as chefias regionais gerenciam os recursos humanos e materiais para a execução do planejamento e consecução das variadas metas contidas nos diversos projetos/atividades a serem realizadas pelos Auditores-Fiscais do Trabalho, tais como: análise de acidentes e doenças do trabalho; prevenção de acidentes e doenças; fiscalização rural; inserção de aprendizes; inclusão de pessoas com deficiência e reabilitados; combate ao trabalho infantil; combate à informalidade e fraudes ao vínculo; fiscalização do FGTS; e combate ao trabalho análogo ao de escravo.

O baixo quantitativo de Auditores-Fiscais do Trabalho, carreira que apresenta atualmente mais de 1.500 cargos vagos (CONATRAE, 2020), é uma das maiores restrições para a consecução das metas, como também do efetivo monitoramento da observância das garantias laborais estabelecidas no arcabouço legislativo. Dessa forma, em muitas unidades regionais, as atividades relacionais à fiscalização das cotas de aprendizagem são exercidas por apenas uma autoridade, que acumula as mais diversas atribuições nos mais diversos projetos e atividades da Inspeção do Trabalho. Muitas vezes acumulando atividades de planejamento local e articulação interinstitucional com a própria atividade finalística, que seja a execução das auditorias nas empresas sujeitas ao cumprimento das cotas mínimas de aprendizagem.

Superada a etapa de planejamento local, que contempla a identificação do potencial de aprendizagem, a oferta de cursos e identificação dos setores e empresas a serem contemplados, geralmente realizada por um Auditor-Fiscal do Trabalho coordenador, são emitidas as notificações para as empresas que não cumprem com a cota mínima (preenchimento de vaga) ou, ainda, que têm aprendizes contratados, mas estão próximas da data de renovação dos contratos vincendos (manutenção de vaga).

Nas referidas notificações, são determinadas as cotas específicas para cada empregador, com base nas declarações dos seus quadros funcionais que constam na base de dados do eSocial. Ainda, as notificações determinam uma data futura para a apresentação dos documentos comprobatórios da regularidade, entre eles os contratos de aprendizagem firmados entre aprendiz e empresa, com anuência da entidade formadora.

Considerando eventuais desajustes entre a demanda e efetiva oferta de vagas em turmas de aprendizagem, os prazos inicialmente concedidos são flexibilizados quando solicitados pelas empresas em fiscalização. É necessário destacar que o objetivo do Auditor-Fiscal do Trabalho, quando da auditoria, é a efetiva regularização da cota, em detrimento da atuação focada exclusivamente por um viés punitivo. Em casos especiais, como a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho por intermédio da aprendizagem profissional, é possível firmar termos de compromisso com a duração de até 24 meses (BRASIL, 2012).

Ao final das auditorias, em observância ao art. 628 da CLT, são lavrados Autos de Infração em desfavor das empresas irregulares quanto ao cumprimento da cota de aprendizagem. Estes documentos iniciam o processo administrativo que pode culminar na imposição de multas pecuniárias aos empregadores que descumprem a legislação.

Embora o processo de fiscalização tenha sido descrito em apertada síntese, a atuação do Auditor-Fiscal do Trabalho não se resume ao mister da ação fiscal propriamente dita. Há uma série de atribuições, fundamentais para o efetivo cumprimento das cotas de aprendizagem, que são desempenhadas por tais autoridades, como a articulação interinstitucional; a demanda suficiente para gerar turmas em novas formações profissionais; o processo de interiorização da aprendizagem em localidades ainda não contempladas; participação de fóruns, representação e diálogo social; construção de mecanismos e pontes para a priorização de candidatos vulneráveis às vagas, entre outras. Todas essas atribuições demandam relevantes esforços e sequer são avaliadas nas diretrizes e metas estabelecidas pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (BRASIL, 2020).

### **3. DO PERFIL DAS EMPRESAS E DA APRENDIZAGEM EM ALAGOAS**

Com o objetivo de avaliar o perfil dos estabelecimentos alagoanos, bem como a quantidade de aprendizes contratados e o potencial de vagas, foram analisados os dados referentes a 27.308 declarações prestadas na Relação Anual de Informações Sociais (Rais) 2018. Desse total, encontravam-se devidamente declarados 486.437 trabalhadores contratados, sendo que, desse quantitativo, 3.881 eram aprendizes.

Verificou-se que o quantitativo de trabalhadores no mercado formal não acompanha a mesma proporcionalidade da distribuição da população pelos 102 municípios do estado (Tabela 2). De certo, há uma forte concentração de estabelecimentos na capital do estado, na medida em que empregadores localizados em Maceió eram responsáveis por 50,83% do total de trabalhadores e 67,74% dos aprendizes alagoanos. Entretanto, municípios menos populosos



como São Miguel dos Campos, Marechal Deodoro e Coruripe têm mais trabalhadores inseridos no mercado formal e, respectivamente, mais aprendizes contratados do que se comparados a cidades mais populosas como Palmeira dos Índios, União dos Palmares e Penedo.

Cumprе ressaltar que Arapiraca, segunda maior cidade do estado em população, trabalhadores formais e aprendizes, detém a maior proporção entre trabalhadores e aprendizes de Alagoas (1,34%); inclusive, maior do que a da própria capital (1,06%).

**TABELA 2 – ESTABELECIMENTOS, TRABALHADORES E APRENDIZES**

Município	Estabel.	População	Trabalh.	%	Aprendizes	%
Maceió	14.178	1.025.360	247.237	50,83	2.629	67,74
Arapiraca	3.111	233.047	37.357	7,68	499	12,86
Rio Largo	530	75.394	14.788	3,04	54	1,39
Palmeira dos Índios	697	73.337	7.829	1,61	32	0,82
União dos Palmares	439	65.790	4.790	0,98	19	0,49
Penedo	569	63.846	6.526	1,34	24	0,62
São Miguel dos Campos	440	61.797	10.666	2,19	105	2,71
Campo Alegre	146	57.537	4.390	0,90	20	0,52
Coruripe	352	57.294	10.980	2,26	183	4,72
Marechal Deodoro	449	52.380	10.078	2,07	69	1,78
Delmiro Gouveia	408	52.262	4.518	0,93	9	0,23
Outros municípios	7.689	1.302.450	169.828	34,91	624	16,08
Total	27.308	3.120.494	486.437	100	3.881	100

Fonte: Rais 2018 e IBGE – População residente com data de referência 01/07/2020 (elaboração própria).

Quanto aos setores econômicos, foi possível observar que o comércio é o que mais contrata aprendizes, com o total de 1.420, centralizando 36,58% de todos os aprendizes de Alagoas. Embora o setor de saúde humana e serviços sociais seja o terceiro no número absoluto de contratações (388), ele é o segundo na proporção de aprendizes em relação ao total de empregados (1,62%), superando o setor industrial, que, embora seja o segundo na contratação absoluta de aprendizes, (743) é o quarto na contratação relativa em todos os vínculos formais de trabalho (1,08%) (Tabela 3).

**TABELA 3 – DISTRIBUIÇÃO DE ESTABELECIMENTOS, TRABALHADORES E APRENDIZES POR CNAE**

Grupos de CNAE	Estab.	Trabalhadores	Aprendizes	Prop (%)
Comércio	12831	85768	1420	1,66
Saúde e serviços sociais	1048	23944	388	1,62
Transporte e correio	1156	13816	177	1,28
Indústrias	1744	69062	743	1,08
Construção	964	20254	205	1,01
Agricultura, pecuária, pesca	139	2756	21	0,76
Alojamento e alimentação	2427	22719	147	0,65
Atividades profissionais	988	6250	39	0,62
Educação	893	23536	138	0,59

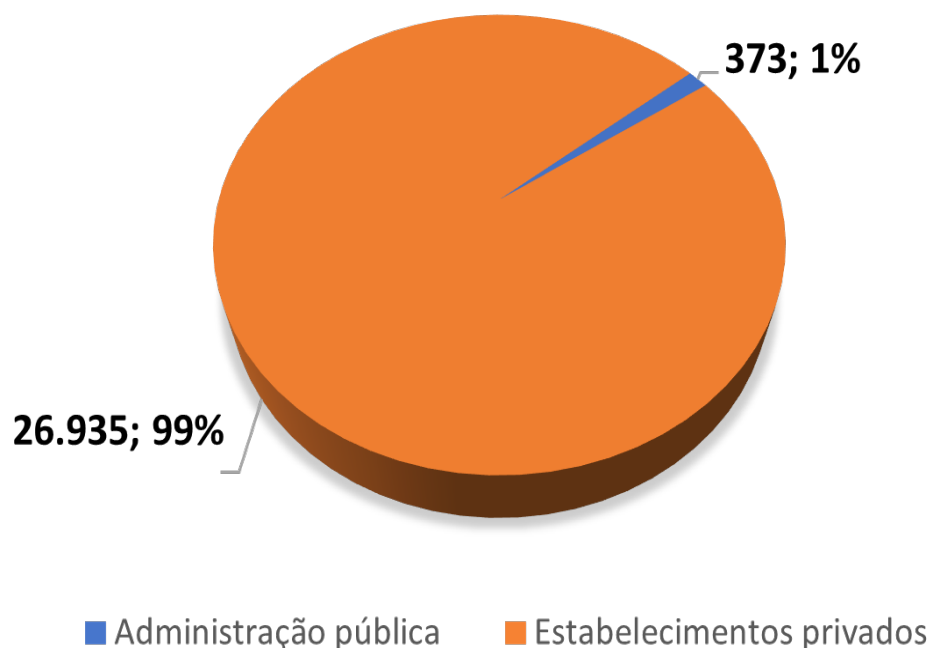
Fonte: Rais 2018 (elaboração própria).

O maior detalhamento e as respostas sobre os motivos pelos quais o município de Arapiraca e os setores de comércio, saúde e serviços sociais em todo o estado de Alagoas são mais sensíveis à contratação de aprendizes podem ser explorados em estudos futuros, contribuindo para a melhoria das políticas de emprego e da sua fiscalização.

Outra relevante característica do mercado de trabalho é o importante papel do Poder Público na contratação de trabalhadores em Alagoas. Quando segregados, todos os códigos referentes ao grupo “Administração Pública” da natureza jurídica declarada na Rais 2018, foi possível identificar que os 373 estabelecimentos eram responsáveis pela contratação de 161.371 trabalhadores.

Dessa forma, 1% de todos os estabelecimentos alagoanos é responsável pela contratação de 33% de todos os trabalhadores formais contratados no estado. Em que pese a importância da Administração Pública na contratação de trabalhadores, inclusive de forma desproporcional, se comparada aos estabelecimentos privados, não há iniciativas efetivas para a inclusão de aprendizes pelo Poder Público. Segundo os dados da Rais 2018, de todos os empregados contratados pelo setor em Alagoas, apenas 1 era aprendiz. Tais dados (Gráfico 2) demonstram um potencial a ser explorado como efetiva política de emprego, notadamente para adolescentes, jovens e pessoas com deficiência.

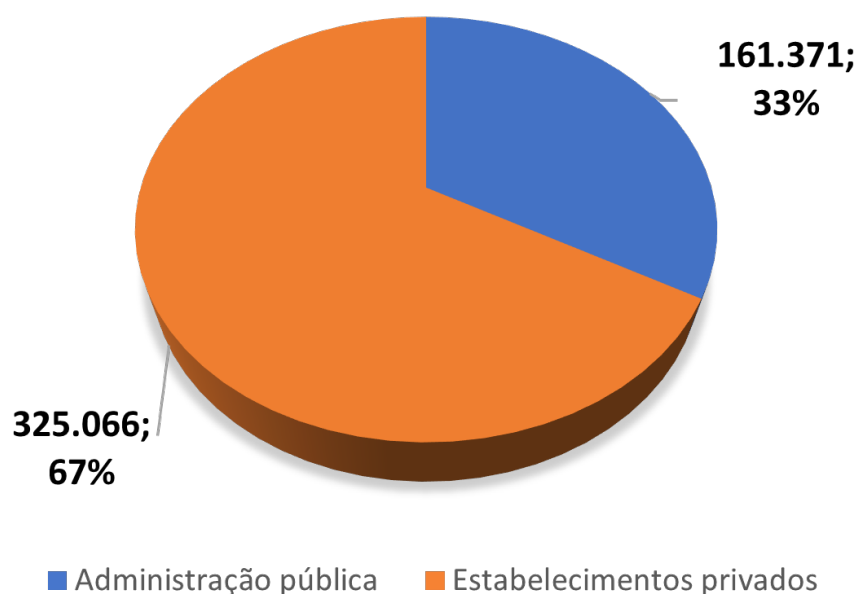
**GRÁFICO 2 – ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM ESTABELECIMENTOS – ALAGOAS**



Fonte: Rais 2018 (elaboração própria).

Ainda que não exista iniciativa semelhante em âmbito federal, o estado de Alagoas, por intermédio da Lei nº 8.280, de 5 de agosto de 2020, instituiu o programa jovem aprendiz na esfera da administração direta e indireta, autárquica e fundacional no estado (ALAGOAS, 2020) (Gráfico 3). Tal iniciativa poderá se tornar uma efetiva política de inclusão pela aprendizagem, em especial quanto ao público vulnerável contemplado como prioridade pela referida Lei.

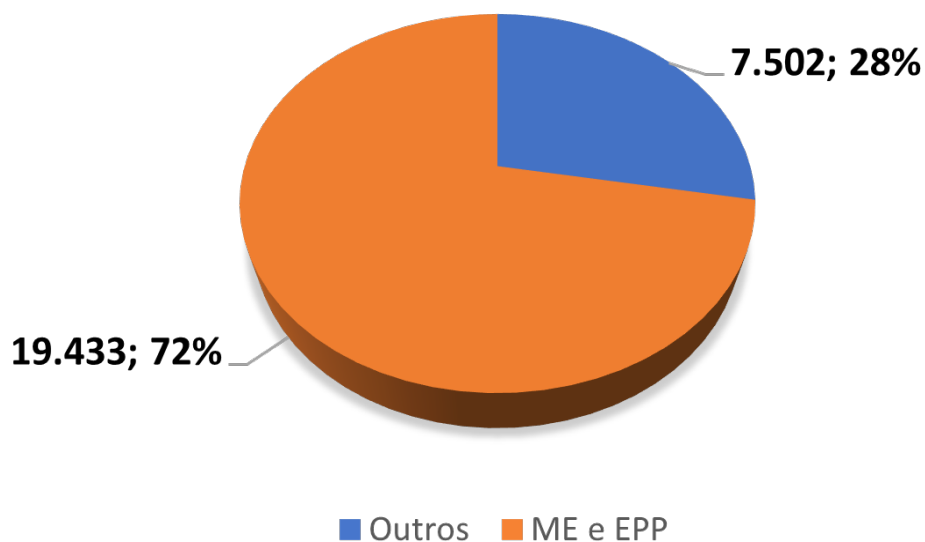
**GRÁFICO 3 – TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA – ALAGOAS**



Fonte: Rais 2018 (elaboração própria).

Outra característica importante extraída da análise descritiva da Rais 2018 é sobre o porte das empresas privadas e sua participação na contratação de trabalhadores e aprendizes. O total de estabelecimentos declarados como ME e EPP foi de 19.433, enquanto categorias restantes foram de 7.502 (Gráfico 4).

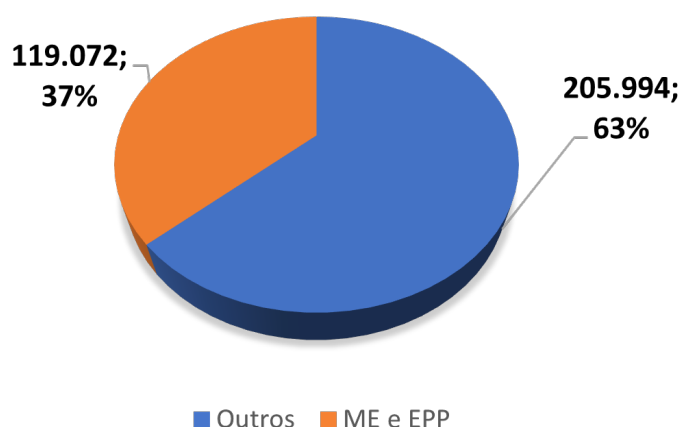
**GRÁFICO 4 – EMPRESAS PRIVADAS POR PORTE – ALAGOAS**



Fonte: Rais 2018 (elaboração própria).

Entretanto, as empresas que mais contratam empregados formais em Alagoas não são ME e EPP. Empresas com o porte “outros” contrataram 205.994 trabalhadores, enquanto ME e EPP se limitaram a 119.072 vínculos (Gráfico 5).

**Gráfico 5 – Empresas privadas por contratação – Alagoas**



Fonte: Rais 2018 (elaboração própria).

Paralelamente à limitada importância relativa nas contratações de empregados formais, as ME e EPP alagoanas têm participação residual na quantidade de aprendizes contratados, contribuindo com apenas 78 vínculos, o que representa cerca de 2% do total de aprendizes que existiam no estado em 2018. Essa pífia participação é explicada pelo fato de a contratação para aquelas empresas ser facultativa, não incidindo ação fiscalizatória ou qualquer tipo instrumento de coerção para o cumprimento de cotas. Dessa forma, a imposição legal às empresas de demais portes econômicos que estão obrigadas a cumprir cotas mínima e máxima é fator decisivo para a contratação de aprendizes em Alagoas.

#### **4. METODOLOGIA**

Esta seção tem a finalidade de apresentar a metodologia utilizada neste estudo, iniciando com breves considerações sobre o modelo econométrico de probabilidade linear com dados em painel e com efeitos fixos que visam analisar os efeitos da ação da Inspeção do Trabalho na contratação de aprendizes em Alagoas. Posteriormente, serão apresentadas as bases de dados, variáveis utilizadas e, por fim, as observações descartadas durante o processo.

Preliminarmente, cumpre destacar que, na Teoria Econômica, há inúmeras proposições sobre os motivos determinantes pelos quais o capitalista contrata trabalhadores, explicando, dessa forma, os fenômenos relacionados ao mercado de trabalho. A tradição neoclássica descreve um cenário em que qualquer trabalhador que aceite receber o salário de equilíbrio conseguirá se empregar. Já a teoria keynesiana, diferentemente, descreve o emprego como um fenômeno relacionado às decisões de produção e investimento dos capitalistas, em função da demanda agregada. Entretanto o escopo desta análise não contempla explicitar o porquê de os empregadores alagoanos contratarem empregados, mas, considerando essa decisão já tomada, cabe identificar qual a influência da ação fiscalizatória no cumprimento das cotas legais mínimas de aprendizagem.

##### **4.1 Do modelo econométrico**

Com a finalidade de avaliar os impactos da atuação da Inspeção do Trabalho na efetiva contratação de aprendizes pelas empresas alagoanas, foi estimado modelo de probabilidade

linear com dados em painel<sup>4</sup> com efeitos fixos. A escolha das variáveis independentes considerou as características das empresas, tais como porte, localização e atividade econômica. A estimação foi realizada por meio do software STATA versão 14.0. Ademais, uma vantagem do modelo de probabilidade linear de efeitos fixos é que ele controla toda heterogeneidade individual não observada fixa no tempo relacionada às firmas. A escolha, além de ter sido em termos teóricos, também foi baseada no teste de Hausman. Portanto, o modelo econométrico segue a seguinte equação:

$$y_{it} = x_{it}\beta + dummy_{it}\theta + a_i + u_{it}$$

Em que  $y_{it}$  representa a variável binária dependente de contratação de jovem aprendiz; o vetor  $x$  representa um conjunto de variáveis de controle;  $a_i$  é o controle da heterogeneidade individual não observada fixa no tempo; e  $u_{it}$  é o termo de erro. O coeficiente de interesse é o  $\theta$  relacionado às variáveis de fiscalização e autuação (as variáveis serão apresentadas com detalhes na Tabela 4). Como a variável dependente é binária, o modelo representa um modelo de probabilidade linear, neste caso, uma probabilidade condicional do  $y$  assumir valor igual a 1 (contratação de jovens aprendizes).

Assim, na construção do modelo de probabilidade linear com dados em painel com efeitos fixos, foram definidos três modelos baseados em diferentes variáveis independentes binárias<sup>5</sup>, cuja interpretação merecem especial atenção nesse estudo. A primeira (*dummy\_fiscatudo*) procura verificar o impacto das ações fiscais de todos os projetos da Inspeção do Trabalho (legislação, saúde e segurança do trabalho, pessoas com deficiência, aprendizagem e outros) na efetiva contratação de aprendizes pelas empresas (Y). A segunda (*dummy\_fiscaaprendiz*) avalia o impacto de ações fiscais exclusivamente do projeto de inclusão de aprendizes aprendizagem na efetiva contratação de aprendizes pelas empresas (Y). Finalmente, a terceira (*dummy\_autu\_aprendiz*) que analisa do impacto das lavraturas dos Autos de Infração pelo descumprimento da cota na efetiva contratação de aprendizes pelas empresas fiscalizadas (Y). Foram considerados diferentes modelos com base nessas três variáveis de forma mais agregada e para casos específicos como a capital do estado e o setor econômico, se comercial ou não.

Como forma de dar robustez à análise, o trabalho empregou diferentes métodos, tais como: modelo de painel dinâmico, considerando um melhor controle da endogeneidade, tendo como variável dependente a proporção de jovens aprendizes sobre o total de empregados, além de *logit* com efeitos aleatórios. Todos os resultados indicaram qualitativamente a mesma conclusão<sup>6</sup>.

## 4.2 Dados

Os dados utilizados neste trabalho foram extraídos da Rais, do Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) e, finalmente, do Sistema de Fiscalização do Trabalho (SFIT).

As principais informações extraídas da Rais foram sobre a quantidade total de empregados e de aprendizes contratados por todos os estabelecimentos alagoanos que declararam

---

<sup>4</sup> Segundo Gujarati e Porter (2011), a utilização de dados em painel contém vantagens, tais como aumentar consideravelmente o tamanho da amostra, ser mais adequado para estudar a dinâmica da mudança de observações repetidas e, ainda, permitem estudar modelos comportamentais mais complicados.

<sup>5</sup> Variáveis binárias são aquelas que assumem valores 0 e 1 (*dummies*). Elas são essencialmente um dispositivo para classificar dados em categorias mutuamente exclusivas (GUJARATI, D & PORTER, D, 2011). No estudo em tela, as *dummies* assumem 0 nos casos de não contratação de aprendiz e 1 no caso de contratação de aprendiz.

<sup>6</sup> Os resultados dos modelos adicionais podem ser obtidos com os autores.

a existência de trabalhadores, referentes aos anos de 2015 a 2018. Destaca-se que essa base de dados, além de vinculada aos controles relativos aos sistemas de arrecadação e concessão de benefícios previdenciários, ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e ao abono salarial PIS/Pasep, constitui-se em importante mecanismo de coleta de dados indispensáveis aos estudos técnicos, de natureza estatística e atuarial (BRASIL, 1975).

Do CNPJ, foram utilizadas as informações cadastrais, em especial quanto à atividade econômica desenvolvida, natureza jurídica e porte econômico dos estabelecimentos alagoanos contemplados no presente estudo. Do SFIT, informações sobre a quantidade de ações fiscais realizadas sob qualquer atributo de fiscalização (legislação trabalhista, saúde e segurança do trabalho, FGTS, inclusão e manutenção de pessoas com deficiência, combate ao trabalho infantil e escravo, dentre outros) e, de forma segregada, as destinadas especificamente para avaliar o cumprimento da cota de aprendizagem. Ainda desse sistema, foram extraídas as informações relativas a eventual lavratura de Autos de Infração pelo descumprimento da legislação exclusivamente relativa à aprendizagem profissional. Os dados extraídos desse sistema contemplaram o período de janeiro de 2010 a junho de 2020.

Na Tabela 4 constam as variáveis dependentes e as variáveis explicativas do modelo.

**TABELA 4 – DESCRIÇÃO DAS VARIÁVEIS DO MODELO**

Variáveis	Descrição
<i>Variável dependente:</i> <i>dummy_aprendiz</i>	Valor 1 se a empresa contrata algum jovem aprendiz <sup>7</sup>
<i>Variáveis explicativas principais:</i> <i>dummy_fiscatudo</i> <i>dummy_fiscaaprendiz</i> <i>dummy_autu_aprendiz</i>	Valor 1 se a empresa foi fiscalizada por qualquer projeto da Inspeção do Trabalho, inclusive SST, FGTS ou outros. Valor 1 se a empresa foi fiscalizada exclusivamente pelo projeto de inclusão de aprendizes da SRTb/AL. Valor 1 se a empresa foi autuada exclusivamente pelo projeto de inclusão de aprendizes da SRTb/AL.
<i>Variáveis explicativas:</i> Inporteempresa Maceió natureza3 Efeitos fixos de tempo	Variável categórica representativa do porte da empresa: 1 se EPP (categoria base), 2 se ME, 3 se outros portes. Dummy que assume valor 1 quando a empresa está estabelecida no município de Maceió Variável categórica representativa do macro grupo de classificação da natureza jurídica: 1 se entidades empresariais (categoria base), 2 se entidades sem fins lucrativos, e 3 se pessoas físicas. Variável categórica representativa do ano da declaração da Rais (2015 a 2018)

Fonte: Elaboração própria.

### 4.3 Observações excluídas

Quanto aos dados contidos neste estudo, foram desconsideradas as declarações “negativas” prestadas na Rais 2015 a 2018 voltadas a apenas informar sobre a existência de empresas que não possuem qualquer empregado. Tais empresas estão, por imposição legal, impedidas de contratar aprendizes e não são contempladas no regular planejamento das ações fiscais.

<sup>7</sup> Como forma de robustez, testamos como variável dependente a proporção de jovens aprendizes contratados em relação ao número total de empregados. Os resultados foram qualitativamente semelhantes.

Paralelamente, foram excluídos todos os estabelecimentos contidos na Rais 2018 que tinham macrogrupos “Administração Pública” e “Pessoas Físicas” como classificação de suas respectivas naturezas jurídicas, uma vez que ambos possuem contribuição quase nula na contratação de aprendizes no estado e, em regra, também não são contempladas pela Inspeção do Trabalho.

## 5. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Vale ressaltar que as empresas devem buscar atender aos comandos legais que determinam a contratação de aprendizes, observando as cotas mínimas e máximas de 5% a 15% dos cargos que demandam qualificação profissional, assim definidos pelo Código Brasileiro de Ocupações (CBO), existentes em cada estabelecimento sendo facultativa a contratação por micro e pequenas empresas (BRASIL, 1943).

A Inspeção do Trabalho exerce o controle e monitoramento dessas empresas por intermédio das auditorias realizadas em atendimento ao planejamento anual, elaborado em âmbito nacional pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (BRASIL, 2019).

Essa atuação é realizada considerando duas competências legais: a primeira voltada exclusivamente a orientação, informações e conselhos técnicos, atendidos os critérios administrativos de oportunidade e conveniência; e a segunda exercendo o poder de polícia administrativa, lavrando Autos de Infração por inobservância de disposições legais (BRASIL, 2002).

Cumprir destacar que a análise do comportamento das variáveis *dummy\_fiscatudo* e *dummy\_fiscaaprendiz* não se presta a avaliar o cumprimento efetivo da cota de aprendizes a ser cumprida por força do art. 429 da CLT, haja vista que sua base de cálculo se dá conforme os cargos existentes em cada empresa, que exigem formação profissional, assim destacados no CBO, diferentemente do total de empregados das empresas utilizados neste estudo. Entretanto, esta análise pode ser utilizada como uma *proxy* cujos resultados indicam a mesma tendência. Pesquisas futuras podem substituir o total de empregados, por empresa, declarados na Rais pelas respectivas funções que demandam formação profissional.

A Tabela 5 traz um resumo dos coeficientes encontrados para as variáveis supracitadas, bem como dos valores referentes ao valor-p que em quase todas as análises apresentou valor muito próximo a 0, indicando que os resultados foram estatisticamente significativos, exceto o caso da *dummy\_au\_tu\_aprendiz* (Comércio).

**TABELA 5 – EFEITOS MARGINAIS DO MODELO DE PROBABILIDADE LINEAR COM DADOS EM PAINEL E EFEITOS FIXOS**

	Variáveis	Coefficientes	Valor-p
Todas as empresas	<i>dummy_fiscatudo</i>	0,0633952	0,000
	<i>dummy_fiscaaprendiz</i>	0,0671524	0,000
	<i>dummy_au_tu_aprendiz</i>	0,0706242	0,004
Empresas Maceió	<i>dummy_fiscatudo</i> (Maceió)	0,07232	0,000
	<i>dummy_fiscaaprendiz</i> (Maceió)	0,0705418	0,004
	<i>dummy_au_tu_aprendiz</i> (Maceió)	0,0532068	0,061



	Variáveis	Coefficientes	Valor-p
Empresas Comércio	<i>dummy_fiscatudo</i> (Comércio)	0,1115438	0,000
	<i>dummy_fiscaaprendiz</i> (Comércio)	0,1503894	0,000
	<i>dummy_autu_aprendiz</i> (Comércio)	0,0571202	0,391
Empresas exceto comércio	<i>dummy_fiscatudo</i> (Não Comércio)	0,0592718	0,000
	<i>dummy_fiscaaprendiz</i> (Não Comércio)	0,062437	0,000
	<i>dummy_autu_aprendiz</i> (Não Comércio)	0,0722547	0,006

Fonte: Elaboração própria.

Nota: Todas as regressões têm como controles: efeitos fixos de estabelecimentos, efeitos fixos de tempo, porte da empresa, se a empresa é sediada em Maceió e natureza jurídica.

Em todas as análises realizadas, os resultados indicam que a atuação da Inspeção do Trabalho, quer seja pela realização de ações fiscais em qualquer atributo fiscalizado ou especificamente quanto ao cumprimento da cota de aprendizagem e, ainda, a lavratura de Autos de Infração pelo não cumprimento dessa obrigação legal, aumentam a probabilidade de uma empresa alagoana efetivamente contratar aprendiz, mesmo após os controles, inclusive da heterogeneidade individual não observada.

No cenário ampliado, contemplando todas as empresas de Alagoas em todos os setores econômicos, foi possível verificar que o fato de a empresa ter sido fiscalizada, sob qualquer atributo de fiscalização, aumentou em 6,3 pp (pontos percentuais) a probabilidade de contratar aprendiz. O fato de ter sido fiscalizada especificamente no atributo do cumprimento das cotas de aprendizagem elevou essa probabilidade em 6,7 pp. A imposição da penalidade administrativa, lavratura do Auto de Infração por descumprimento da cota legal, aumentou em 7,0 pp a probabilidade de a empresa contratar aprendizes.

Entretanto, o resultado da Inspeção do Trabalho é ainda mais sensível quando o espaço geográfico e os setores econômicos são recortados. Ao serem analisados os dados exclusivamente para as empresas sediadas em Maceió, as probabilidades de contratação aumentaram para 7,2 pp quando fiscalizadas sobre qualquer tributo e 7,0 especificamente para a cota de aprendizes. Quando analisada e segregada a atividade econômica, a Inspeção do Trabalho se mostrou ainda mais efetiva em sua atuação para as empresas do setor comércio. As probabilidades de contratação de aprendizes subiram para 11,15 pp e 15,03 pp em fiscalizações de atributos gerais e específicas para as cotas, respectivamente. A imposição das penalidades se mostrou mais efetiva na contratação de aprendizes para empresas que não desenvolvem atividades comerciais, registrando aumento na probabilidade de 7,2 pp.

Com o objetivo de avaliar a intensidade dessa influência, ou seja, avaliar a “força” da Inspeção do Trabalho para a efetiva na contratação de aprendizes pelos empregadores alagoanos, foram realizados os cálculos relativos às médias da variável dependente *dummy\_y*. Assim, comparando os valores encontrados nas variáveis explicativas principais com a média da referida variável dependente *dummy\_y*, é possível afirmar que, por exemplo, a probabilidade da contratação de aprendizes decorrentes de ações da Inspeção do Trabalho (*dummy\_fiscatudo* = 0,0633952) representa, praticamente, a metade da média de resultados encontrados, confirmando a forte influência da ação fiscalizatória.



O modelo de probabilidade linear com dados em painel com efeitos fixos procura controlar fatores não observados que são fixos no tempo. Por exemplo, cultura e porte da empresa, entre outros fatores que não sofrem alterações consideráveis no decorrer do tempo. O modelo foi gerado com a definição de alguns controles: a) empresas sediadas na capital de Alagoas ou em outros municípios; b) o porte da empresa, se microempresa e pequeno porte ou outros; c) quanto à natureza jurídica de sua constituição; e d) ano.

Ainda sobre os resultados, foi possível avaliar que, independentemente, da realização de uma efetiva auditoria, a probabilidade de uma empresa alagoana contratar aprendiz cresceu em relação ao ano de 2015. Foi de 1,4 pp em 2016, 2,0 pp para 2017 e 4,3 pp para 2018. Tais resultados positivos podem estar relacionados com a atuação orientadora da Inspeção do Trabalho, por intermédio do diálogo social realizado com o fórum local de combate ao trabalho infantil e proteção ao trabalho adolescente, bem como pelo desenvolvimento de estratégias junto às entidades formadoras e demais parceiros da rede de proteção e inclusão. A Inspeção do Trabalho desenvolveu diversas ações de divulgação e audiências públicas em Alagoas com o objetivo de orientar a sociedade sobre os benefícios da aprendizagem.

A Tabela 6 apresenta estimações semelhantes à Tabela 5, contudo utilizando como variável dependente a contratação de jovens aprendizes de forma contínua como proporção do total de empregos. Observa-se que os principais resultados se mantiveram, demonstrando alguma robustez da análise<sup>8</sup>.

**TABELA 6 – EFEITOS MARGINAIS COM A VARIÁVEL DEPENDENTE CONTÍNUA**

		Variáveis	Coefficientes	Valor-p
Todas as empresas		<i>dummy_fiscatudo</i>	0,4127267	0,000
		<i>dummy_fiscaaprendiz</i>	0,3878651	0,000
		<i>dummy_autu_aprendiz</i>	0,4041207	0,016
Empresas Maceió		<i>dummy_fiscatudo</i> (Maceió)	0,4677033	0,000
		<i>dummy_fiscaaprendiz</i> (Maceió)	0,4006098	0,026
		<i>dummy_autu_aprendiz</i> (Maceió)	0,2817676	0,148
Empresas Comércio		<i>dummy_fiscatudo</i> (Comércio)	0,8402924	0,000
		<i>dummy_fiscaaprendiz</i> (Comércio)	1,081996	0,000
		<i>dummy_autu_aprendiz</i> (Comércio)	0,376747	0,380
Empresas exceto comércio		<i>dummy_fiscatudo</i> (Não Comércio)	0,347836	0,003
		<i>dummy_fiscaaprendiz</i> (Não Comércio)	0,375304	0,000
		<i>dummy_autu_aprendiz</i> (Não Comércio)	0,4060928	0,025

Fonte: Elaboração própria.

Nota: Todas as regressões têm como controles: efeitos fixos de estabelecimentos, efeitos fixos de tempo, porte da empresa, se a empresa é sediada em Maceió e de natureza jurídica.

<sup>8</sup> Como expresso anteriormente na seção de metodologia, foram estimados modelos com dados em painel dinâmico, buscando controlar uma possível endogeneidade, além de um modelo logit com efeitos aleatórios. As principais conclusões se mantiveram e os resultados podem ser obtidos com os autores.

## 6. CONCLUSÃO

O objetivo deste trabalho foi avaliar o resultado quantitativo da variação de contratações de aprendizes nas empresas alagoanas em função da Inspeção do Trabalho. Para isso, foi utilizado um modelo econométrico de probabilidade linear com dados em painel e com efeitos fixos para estimar as relações entre as variáveis, que nos permite afirmar que a Inspeção do Trabalho exerce papel relevante para influenciar as empresas na contratação de aprendizes.

Em paralelo, foram realizadas análises descritivas para contextualizar a aprendizagem no estado. Segundo os dados extraídos do eSocial para a competência de 9/2021, Alagoas está na 23ª posição entre as unidades federativas que mais contratam aprendizes em relação ao total das cotas mínimas que deveriam ser preenchidas. Dos 443.128 aprendizes contratados no Brasil, 3.914 (1,19%) se encontram laborando no estado. A capital centraliza mais da metade dos trabalhadores e aprendizes contratados. Contudo, a distribuição não é proporcional entre os demais municípios. Alguns menos populosos têm mais trabalhadores inseridos no mercado formal, com destaque para São Miguel dos Campos, Marechal Deodoro e Coruripe, assim como mais aprendizes contratados do que cidades mais populosas. Arapiraca é a cidade com a maior proporção de contratos de aprendizes em relação ao total de trabalhadores formais de todo o estado.

Os setores econômicos que detêm a maior proporção de aprendizes em função do total de empregados são o comércio, com mais de um terço do total de contratações do estado, seguido pelos de saúde, transporte, indústria e construção.

Outro aspecto importante é a grande participação do poder público na contratação de trabalhadores em Alagoas, representando 33% desse total, que não está obrigado ao cumprimento da cota prevista no art. 429, *caput*, da CLT. Com o advento da Lei Estadual nº 8.280, de 5 de agosto de 2020, que instituiu o programa jovem aprendiz no âmbito da administração direta e indireta, autárquica e fundacional no estado, descortina-se uma possibilidade para a inserção no mercado, em especial quanto ao público vulnerável contemplado como prioridade. Além do poder público, ME e EPP também estão desobrigadas das cotas de aprendizagem. Em Alagoas, do total de trabalhadores contratados por empresas privadas, as ME e EPP se restringem a 37% desse total. Ainda que tenham limitada importância relativa na contratação de empregados formais, as empresas desses portes apresentam a pífia contribuição de apenas 2% do total de aprendizes do estado. Em síntese, a contratação facultativa de aprendizes é praticamente residual.

Ainda sobre o modelo econométrico, mesmo após os controles, inclusive da heterogeneidade individual não observada, foi possível verificar que a realização de ações fiscais em qualquer atributo fiscalizado ou especificamente quanto ao cumprimento da cota de aprendizagem e, ainda, a lavratura de Autos de Infração pelo não cumprimento dessa obrigação legal, aumentam a probabilidade de uma empresa alagoana efetivamente contratar aprendiz.

A influência da Inspeção do Trabalho é ainda mais forte quando o espaço geográfico e os setores econômicos são recortados. Quando foram analisados os dados exclusivamente para as empresas sediadas em Maceió, as probabilidades de contratação do aprendiz em função da fiscalização aumentaram. Quando segregado por setor econômico, a atuação se mostrou mais efetiva nas empresas do setor comércio.

Com os resultados obtidos pelo modelo, foi possível avaliar que, independentemente da ação fiscalizatória, efetiva ação fiscal realizada pelo poder público *in loco*, a probabilidade de uma empresa alagoana contratar aprendiz cresceu em relação ao ano de 2015. Tais resultados podem estar relacionados com a atuação orientadora. Visando maior robustez, foram empregados o modelo de painel dinâmico, além de *logit* com efeitos aleatórios, sendo que ambos indicaram a mesma conclusão.

Este artigo apresenta como limitação o fato de que o modelo econométrico avalia a relação entre a Inspeção do Trabalho e contratação de aprendizes em vez daquela atuação institucional com o efetivo cumprimento das cotas, o que demandaria não mais considerar o total de empregados das empresas, mas exclusivamente cargos que demandam qualificação profissional, conforme seus respectivos CBO. Outra barreira está em contemplar exclusivamente empresas alagoanas, o que limita o escopo da pesquisa. Ao analisar a base nacional, eventuais diferenças e sensibilidades percebidas em determinados setores econômicos e localidades podem indicar outras tendências. Todas essas questões podem estimular novas pesquisas e análises. Ademais, o uso de dados em painel buscou, entre outras questões, controlar a heterogeneidade não observada fixa no tempo. De forma adicional, uma possível endogenia foi considerada em modelos de painel dinâmico (não apresentados aqui, mas disponíveis para os interessados), entretanto eventuais problemas remanescentes podem, ainda, influenciar os resultados. Dessa forma, os efeitos devem ser interpretados com cautela em termos causais.

As considerações deste trabalho se tornam ainda mais importantes para a reavaliação da forma como atualmente é realizada a distribuição das metas de fiscalização, em especial para verificar o cumprimento da aprendizagem pelas Inspeção do Trabalho nas unidades federativas, na medida que diretrizes e estratégias para determinados setores econômicos e municípios mais sensíveis à ação fiscalizatória resultariam em resultados ainda mais efetivos. Ainda sobre o planejamento, o abandono do monitoramento referente à manutenção das cotas, opção adotada no ano de 2020, supostamente visando privilegiar a abertura de novas vagas, pode gerar redução na contratação de aprendiz, uma vez que o modelo econométrico gerou resultados que permitem associar a contratação de aprendizes como decorrência das ações fiscais.

Ainda merece destaque o papel da Administração Pública, bem como das ME e EPP que, por seu caráter facultativo, demonstram importância residual na contratação de aprendizes. É importante definir abordagens e estratégias diferenciadas para esses importantes nichos que têm potencial de vagas e podem melhor contribuir para a inclusão de milhares de aprendizes no mercado de trabalho.

## 7. REFERÊNCIAS

ALAGOAS. **Lei n. 8.280, de 05 de agosto de 2020**. Institui o programa jovem aprendiz de Alagoas no âmbito da administração direta e indireta, autárquica e fundacional no Estado de Alagoas. Diário Oficial Eletrônico da Assembleia Legislativa de Alagoas. Edição n. 603. 06 de agosto de 2020. Maceió: Assembleia Legislativa – Alagoas.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto-Lei n. 4.048, de 22 de janeiro de 1942**. Cria o Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários (SENAI). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/19371946/De14048.htm#altera%C3%A7%C3%A3o](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/19371946/De14048.htm#altera%C3%A7%C3%A3o). Acessado em: 01/09/2020.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto n. 76.900, de 22 de dezembro de 1975**. Institui a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/Antigos/D76900.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D76900.htm). Acesso em 02/09/2020.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n. 10.097, de 22 de dezembro de 2000**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em especial os institutos da aprendizagem. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L10097.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10097.htm#art1). Acesso em 02/09/2020.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n. 13.971, de 27 de dezembro 2019**. Institui o Plano Plurianual da União para o período de 2020 a 2023. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/lei/L13971.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13971.htm)>. Acesso em 02/09/2020.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n. 10.593, de 06 de dezembro de 2002**. Dispõe sobre a reestruturação da Carreira Auditoria do Tesouro Nacional, que passa a denominar-se Carreira Auditoria da Receita Federal – ARF, e sobre a organização da Carreira Auditoria-Fiscal da Previdência Social e da Carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/2002/110593.htm#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20reestrutura%C3%A7%C3%A3o%20da,Trabalho%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/110593.htm#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20reestrutura%C3%A7%C3%A3o%20da,Trabalho%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs).

BRASIL. Presidência da República. **Decreto n. 9.579, de 22 de novembro de 2018**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz, e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, o Fundo Nacional para a Criança e o Adolescente e os programas federais da criança e do adolescente, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9579.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9579.htm). Acesso em 02/09/2020.

BRASIL. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Diretrizes para elaboração do planejamento de 2020/2021.

BRASIL. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Instrução Normativa n. 98, de 15/08/2012**. Dispõe sobre procedimentos de fiscalização do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados. D.O.U. de 16/08/2012, Seção 1, pg. 116 e 117.

CARVALHO, L. Aprendizagem no Brasil. Entrevista concedida à Folha Fecomércio, **Revista do Sistema Fecomércio/Sesc/Senac Alagoas**, ano XX, n. 191, p 6-7, dez. 2019. Disponível em: <<https://senac-al.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2020/01/FolhaFecomrcioDezembro2019.pdf>>. Acesso em 30/09/2020.

CONATRAE – Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo. **Nota pública. Realização de Concurso para Auditor-Fiscal do Trabalho**. Brasília, 30 de junho de 2020.

DRAIBE, S. **Rumos e Metamorfoses – Estado e Industrialização no Brasil: 1930/1980**. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1985. v. 1. 399p.

FONSECA, P. Sobre a Intencionalidade da Política Industrializante do Brasil na Década de 1930. **Economia Política**. 23:133-148. 2003. Disponível em: <<http://professor.ufrgs.br/pedrofonseca/publications/sobre-intencionalidade-da-pol%C3%ADtica-industrializante-do-brasil-na-d%C3%A9cada-de>>. Acesso em: 30 abr 2020.

FONSECA, P. A Revolução de 1930 e a Economia Brasileira. **Economia**, Brasília (DF), v.13, n.3b, p.843–866, set/dez 2012. Disponível em: <<http://professor.ufrgs.br/pedrofonseca/publications/revolu%C3%A7%C3%A3o-de-1930-e-economia-brasileira>>. Acesso em: 30 abr 2020.

IBGE, **panorama\_configuration\_municipio\_populacao\_estimada**: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais, Estimativas da população residente com data de referência 01/07/2020. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sintese/al?indicadores=29171>>. Acessado em 25/09/2020.

IBGE, @Cidades. **Sistema agregador de informações do IBGE sobre os municípios e estados do Brasil**. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/al/panorama>> Acessado em 01/10/2020.

GUJARATI, D.; PORTER, D. *Econometria básica*. 5. ed. Porto Alegre: AMGH, 2011. 924 p.

MOURA, E. A. Burocracia brasileira, reforma administrativa e Estado Novo: o papel do aparato administrativo no governo Vargas. **Revista Estudos Institucionais**, Vol. 2, 1, 2016. p. 367-400.

Recebido em: 03/12/2020

Aceito para publicação em: 12/11/2021