

25/05/2022

Medida Provisória e Decreto alteram regras no âmbito da aprendizagem



No dia 5 de maio foram publicados no Diário Oficial da União a Medida Provisória nº 1.116/2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens, altera a Lei que trata do Programa Empresa Cidadã e a Consolidação das Leis do Trabalho, e o Decreto nº 11.061/2022, que dispõe sobre o direito à profissionalização de adolescentes e jovens por meio de programas de aprendizagem profissional.

Serão abordadas a seguir as novidades e alterações trazidas pelos novos atos normativos consideradas mais significativas para as empresas, sem

esgotar todo o conteúdo das regulações.

Incentivo à contratação de adolescentes e jovens por meio da Aprendizagem Profissional

A MP institui o Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes, no qual as empresas aderentes:

- i. terão prazos para regularização da cota de aprendizagem profissional, nos termos previstos nos instrumentos de formalização de adesão;
- ii. não serão autuadas pelo não cumprimento da cota durante esse prazo concedido para regularização;
- iii. poderão cumprir a cota de aprendizagem em quaisquer estabelecimentos da empresa ou da entidade, localizados na mesma unidade federativa, pelo prazo de 2 anos;
- iv. terão suspenso o processo administrativo trabalhista de imposição de multa pelo descumprimento da cota durante o prazo de regularização da referida cota no âmbito do Projeto; e
- v. terão reduzido em 50% o valor da multa decorrente de auto de infração lavrado anteriormente ao Projeto, decorrente exclusivamente do não cumprimento da cota, ressalvados os débitos inscritos em dívida ativa da União, desde que a empresa ou entidade cumpra a cota mínima ao final do prazo concedido no Projeto.

Destaca-se que **adesão ao Projeto será facultativa** e importará compromisso de regularização de conduta. A empresa que aderir deverá

cumprir integralmente a cota mínima de aprendiz durante os prazos estabelecidos, considerados todos seus estabelecimentos, na forma prevista na legislação.

Desse modo, apesar das vantagens previstas, a adesão ao Projeto deverá ser analisada com cautela pelas empresas, considerando que, nos termos da MP, na hipótese de descumprimento do termo de compromisso, caberá a aplicação das penalidades, vinculadas aos valores das infrações previstas na CLT, com elevação em 3 vezes para as obrigações infringidas.

Alterações legislativas no âmbito da Aprendizagem

A MP também alterou a CLT no que tange a diversas disposições relativas a Aprendizagem. Dentre as alterações, que se incluem regulações dadas pelo Decreto, destacam-se:

1) Prazo de vigência do Contrato de Aprendizagem

Aumenta o prazo de vigência de 2 para 3 anos, exceto quando se tratar de pessoa com deficiência, hipótese em que não há limite máximo de prazo. Abre a possibilidade de vigência pelo prazo de até 4 anos quando os aprendizes forem contratados com idade entre 14 e 15 anos incompletos ou quando os aprendizes contratados se enquadrem nas seguintes hipóteses (§5º do art. 429, incluído na CLT pela MP): i) sejam egressos do sistema socioeducativo ou estejam em cumprimento das medidas socioeducativas. ii) estejam em cumprimento de pena no sistema prisional; iii) integrem famílias que recebam benefícios financeiros de que trata a Lei nº 14.284/2021, e de outros que venham a substituí-los; iv) estejam em regime de acolhimento do institucional; v)

sejam protegidos do âmbito do Programa de Proteção a Crianças e Adolescentes ameaçados de Morte nos termos legais; vi) sejam egressos do trabalho infantil; ou vii) sejam pessoas com deficiência.

Ainda, prevê a possibilidade de prorrogação do contrato de aprendizagem, respeitado o prazo máximo de 4 anos, na hipótese de continuidade de itinerário informativo.

2)Cota de Aprendizagem

O aprendiz contratado por prazo indeterminado ao término do seu contrato de aprendizagem profissional continuará a ser contabilizado para fins de cumprimento da cota enquanto estiver contratado, considerando o prazo máximo de 12 meses para essa contabilização.

Será contabilizada em dobro a contratação de aprendizes, adolescentes ou jovens que se enquadrem nas mesmas hipóteses previstas para a vigência do contrato por 4 anos elencadas no §5º do art. 429, incluído na CLT pela MP, já descritas acima.

Por outro lado, para o cálculo da cota de aprendizes passam a ser incluídas funções que demandam habilitação profissional de tecnólogo, ou habilitação profissional de técnico de nível médio.

Ficam excluídos da base de cálculo: i) aprendizes já contratados; ii) empregados em regime de trabalho temporário; iii) empregados sob o regime de trabalho intermitente; iv) empregados afastados por auxílio ou benefício previdenciário.

Outro ponto bastante relevante, este trazido pelo Decreto, que deverá impactar para o setor da construção civil dada a dificuldade para

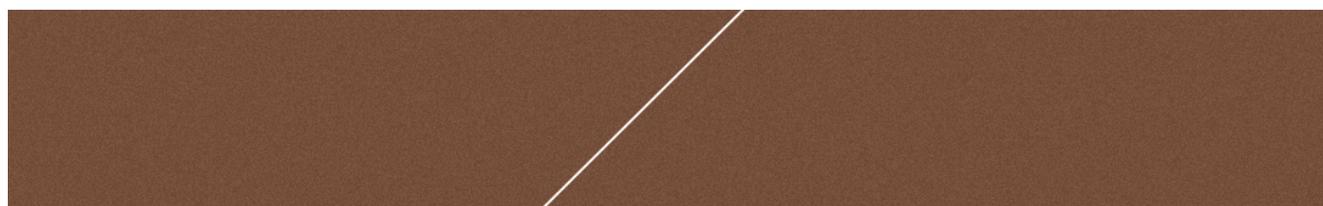
inserção do aprendiz no canteiro de obras, é de que os aprendizes serão inseridos em programas de aprendizagem profissional ***em áreas correlatas e em proporções semelhantes às dos demais trabalhadores do estabelecimento cumpridor da cota de aprendizagem profissional***, consideradas as permissões de agregação, as margens de tolerância e as exceções, que deverão ser estabelecidas em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

3) Multa por descumprimento da Cota de Aprendizagem

A MP estabelece que na hipótese de descumprimento da cota de aprendizagem profissional pelo estabelecimento, será aplicada a multa prevista no art. 47 da CLT, ou seja, o valor da multa passará a ser ***R\$ 3.000,00 por aprendiz não contratado.***

As regras relativas aos prazos para aplicabilidade de algumas das disposições e demais alterações no âmbito na aprendizagem podem ser conferidas com o acesso na íntegra da **Medida Provisória** e **Decreto**.

Importante lembrar que, apesar de produzir efeitos jurídicos imediatos, a MP precisa da posterior apreciação pelo Congresso Nacional para se converter definitivamente em lei ordinária.



PANORAMA TRABALHISTA

NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO

Maio 2022 - Edição 1 - **Parte 2**





▶ 00:00

00:49 🔊 ↗

Flávia Mendes de Moraes é coordenadora do Grupo de Intercâmbio de Legislação Trabalhista da CPRT/CBIC e coordenadora Jurídica do Sinduscon-PR