

Julho 2022

MP 1.116/2022 - O que aconteceu?

Com a edição da Medida Provisória 1.116/2022, ocorreram algumas mudanças para a contratação de jovens aprendizes, sendo que as principais serão elencadas abaixo!

Vale lembrar também, que a MP apesar de ter força de lei, depende de aprovação do Congresso Nacional para se tornar lei e manter sua validade, o que deve ocorrer dentro do prazo de 120 dias.

Sendo assim, vamos para as mudanças mais significativas trazidas pela Medida Provisória 1.116/2022:

- O prazo máximo de contratação do jovem aprendiz passou de 2 para 3 anos;



ADVOCLASS
Treinamentos e capacitação profissional

- Quando o aprendiz é contratado com idade entre 14 e 15 anos incompletos, o prazo máximo do contrato é de 4 anos;
- Os aprendizes portadores de deficiência continuam sem limitação de duração do contrato. Eles podem ser admitidos a partir de 14 anos e, sendo que agora, seus contratos não têm mais idade máxima (maior de 14 e menor de 24 anos);
- Também não há limite de idade para aprendizes (maior de 14 e menor de 24 anos) que estejam inscritos em programas de aprendizagem profissional que envolvam o desempenho de atividades vedadas a menores de 21 de idade (como transporte e segurança), os quais poderão ter até 29 anos de idade;



- Tendo concluído o ensino médio, o aprendiz pode ter jornada de até 8 horas diárias, independentemente das horas destinadas à aprendizagem teórica;
- O contrato de aprendizagem profissional poderá ser prorrogado, por meio de aditivo contratual e anotação na CTPS, respeitado o prazo máximo de quatro anos, na hipótese de continuidade de itinerário formativo, conforme estabelecido em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.
- Haverá contagem em dobro, para fins de cumprimento de cota, para os contratos firmados após a promulgação da MP, para aprendizes que sejam egressos do sistema socioeducativo ou estejam em cumprimento de medidas socioeducativas; que estejam em cumprimento de pena no sistema prisional; que integrem famílias que recebem Auxílio Brasil (ou seus eventuais substitutos); que estejam em regime de acolhimento



institucional; que sejam protegidos pelo Programa de Proteção a Crianças e Adolescentes Ameaçados de Morte; que sejam egressos do trabalho infantil; e que sejam pessoas com deficiência.

- O aprendiz que for contratado por prazo indeterminado, continuará a ser contabilizado para fins de cumprimento da cota de aprendizagem profissional enquanto estiver contratado, sendo observado o limite máximo de 12 meses;
- Agora, as instituições educacionais que oferecem educação profissional e tecnológica também estão inclusas no rol de instituições que podem suprir a oferta de cursos ou vagas de aprendizagem, porém, com a ressalva que devem cumprir uma série de requisitos legais;



ADVOCCLASS
Treinamentos e capacitação profissional

- Também ocorreram mudanças na forma de contratação dos jovens aprendizes, havendo a possibilidade de contratação direta, além da indireta que foi ampliada e pode ser feita por meio de microempresas, empresas de pequeno porte ou entidades sem fins lucrativos voltadas a assistência social, cultura, educação, saúde, segurança alimentar e nutricional, proteção do meio ambiente, ciência e tecnologia, promoção da ética, da cidadania, da democracia e dos direitos humanos, desporto, ou atividades religiosas

Ainda existem algumas mudanças e novidades também que foram trazidos pelo Decreto 11.061/22 que não são comuns com a MP 1.116/22, dando destaque aos abaixo informados.

- A maior mudança é de que passam a ser excluídos da base de cálculo para contabilização da cota: os aprendizes já contratados, os empregados que executem os serviços prestados sob o regime



de trabalho temporário, os empregados intermitentes e os empregados afastados por auxílio ou benefício previdenciário;

- Os contratos de terceirização de mão de obra devem prever as formas de alocação dos aprendizes da empresa contratada nas dependências da empresa contratante

- A cota de aprendizagem profissional de cada estabelecimento, deve observar a média da quantidade de trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional em período estabelecido em ato do Ministerial

- As empresas com mais de um estabelecimento na mesma unidade federativa (UF) poderão considerar a soma das cotas de aprendizagem profissional de todos os estabelecimentos em



em conjunto e escolher um ou mais estabelecimentos específicos para a contratação desses aprendizes sempre que, na mesma UF, o total do número de aprendizes contratados corresponda no mínimo a 150% da soma das cotas mínimas de todos os seus estabelecimentos.

Estamos à disposição para eventuais dúvidas!

Forte abraço e até mais!



ADVOCLASS
Treinamentos e capacitação profissional

Elaborado por Clarissa Aline Paié Rodella Contato, advogada há 19 anos, bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais pela PUC-Campinas, especialista em Direito Constitucional também pela PUC-Campinas, especialista em Direito Empresarial pela FGV, especialista em Direito Civil e Direito Processual Civil pela UNIMEP, especialista em Ciências Criminais pelo Instituto Êxito de Pós Graduação em parceria com o Instituto Nacional de Ensino Superior e Pesquisa, especialista em Direito dos Contratos pela ESAMC, e não concluídos um MBA pela ESALQ / USP em Gestão de Negócios, bem como especialização em Direito Digital e Compliance pela Faculdade Damásio de Jesus.



ADVOCCLASS
Treinamentos e capacitação profissional