

A **MP nº 1.116/22** foi publicada em maio de 2022 para tutelar o desemprego de mulheres e jovens causado pela COVID-19. Por essa Medida Provisória ficou instituído o **Programa Emprega + Mulheres e Jovens. Tal MP foi convertida na Lei nº 14.457/22.**

Com relação aos jovens aprendizes, foi instituído um Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes (**arts. 25 a 27**), além das alterações legais na CLT. Estas foram realizadas no art. 428:

Art. 428. [...]

§3º O contrato de aprendizagem profissional não poderá ter duração superior a três anos, exceto: (Redação dada pela Medida Provisória nº 1.116, de 2022)

I - quando se tratar de pessoa com deficiência, hipótese em que não há limite máximo de prazo; (Incluído pela Medida Provisória nº 1.116, de 2022)

II - quando o aprendiz for contratado com idade entre quatorze e quinze anos incompletos, hipótese em que poderá ter seu contrato firmado pelo prazo de até quatro anos; ou (Incluído pela Medida Provisória nº 1.116, de 2022)

III - quando o aprendiz se enquadrar nas situações previstas no §5º do art. 429, hipótese em que poderá ter seu contrato firmado pelo prazo de até quatro anos. [...]

§5º A idade máxima prevista no caput não se aplica: (Redação dada pela Medida Provisória nº 1.116, de 2022)

I - a pessoas com deficiência, que poderão ser contratadas como aprendizes em qualquer idade a partir de quatorze anos; ou (Incluído pela Medida Provisória nº 1.116, de 2022)

II - a aprendizes inscritos em programas de aprendizagem profissional que envolvam o desempenho de atividades vedadas a menores de vinte e um anos de idade, os quais poderão ter até vinte e nove anos de idade. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.116, de 2022)

§9º 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. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.116, de 2022)

§10. Na hipótese prevista no §9º, a continuidade do itinerário formativo poderá ocorrer pelo reconhecimento dos cursos ou de parte de cursos da educação profissional e

tecnológica de graduação como atividade teórica de curso de aprendizagem profissional. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.116, de 2022)

§11. Para fins do disposto no §10, considera-se o início do itinerário formativo aquele que tenha ocorrido a partir de curso ou de parte de curso: (Incluído pela Medida Provisória nº 1.116, de 2022)

I - de educação profissional técnica de nível médio; ou (Incluído pela Medida Provisória nº 1.116, de 2022)

II - de itinerário da formação técnica e profissional do ensino médio. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.116, de 2022)

§12. Nas hipóteses previstas nos §§ 9º a 11, desde que o estabelecimento cumpridor da cota de aprendizagem profissional seja mantido, poderá haver alteração: (Incluído pela Medida Provisória nº 1.116, de 2022)

I - da entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica; e (Incluído pela Medida Provisória nº 1.116, de 2022)

II - do programa de aprendizagem profissional.

Perceba que o prazo do contrato poderá ser aumentado para 4 anos no caso de jovens de 14 e 15 anos e de 3 anos para jovens acima de 16 anos. Os portadores de deficiência não terão prazo na contratação. A MP também alterou o art. 429. Foram acrescentados os §§ 4º e 5º, I a VII. Eles tratam do cumprimento da cota de aprendizagem profissional pela empresa:

Art. 429. [...]

§4º O aprendiz contratado por prazo indeterminado pela empresa ou entidade ao término do seu contrato de aprendizagem profissional continuará a ser contabilizado para fins de cumprimento da cota de aprendizagem profissional enquanto estiver contratado, considerado o período máximo de doze meses para essa contabilização. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.116, de 2022)

§5º Para fins de cumprimento da cota de aprendizagem profissional, será contabilizada em dobro a contratação de aprendizes, adolescentes ou jovens, que se enquadrem nas seguintes hipóteses: (Incluído pela Medida Provisória nº 1.116, de 2022)

I - sejam egressos do sistema socioeducativo ou estejam em cumprimento de medidas socioeducativas; (Incluído pela Medida Provisória nº 1.116, de 2022)

II - estejam em cumprimento de pena no sistema prisional; (Incluído pela Medida Provisória nº 1.116, de 2022)

III - integrem famílias que recebam benefícios financeiros de que trata a Lei nº 14.284, de 29 de dezembro de 2021, e de outros que venham a substituí-los; (Incluído pela Medida Provisória nº 1.116, de 2022)

IV - estejam em regime de acolhimento institucional; (Incluído pela Medida Provisória nº 1.116, de 2022)

V - sejam protegidos no âmbito do Programa de Proteção a Crianças e Adolescentes Ameaçados de Morte, instituído pelo art. 109 do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018; (Incluído pela Medida Provisória nº 1.116, de 2022)

VI - sejam egressos do trabalho infantil; ou (Incluído pela Medida Provisória nº 1.116, de 2022)

VII - sejam pessoas com deficiência. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.116, de 2022)

O **art. 430, I e §6º** estabelece definições sobre as instituições de educação profissional e tecnológicas. O **art. 431, I, II e §§ 1º a 5º** trata do modo de efetivação da contratação do aprendiz, que poderá ocorrer de forma direta pelo estabelecimento ou de forma indireta por entidades.

O art. 432, §§ 3 e 4 foi alterado para definir a duração do trabalho do aprendiz. Tornou possível o aumento da jornada para até 8 horas diárias daquele que já completou o Ensino Médio e esclareceu que não existe horas *in itinere*.

Art. 432. [...]

§3º O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino médio. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.116, de 2022)

§4º O tempo de deslocamento do aprendiz entre as entidades a que se refere o art. 430 e o estabelecimento onde se realizará a aprendizagem profissional não será computado na jornada diária. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.116, de 2022)

O **art. 434, parágrafo único**, traz previsão de multa para o estabelecimento que deixar de cumprir a cota de aprendizagem. A multa corresponderá ao previsto no **art. 47 da CLT** (R\$ 3.000,00 por empregado).