

COMUNICADO TÉCNICO

Articulação Parlamentar



FIERGS CIERGS

CONGRESSO NACIONAL:

NOVOS PROJETOS PROTOCOLADOS

LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

Obrigatoriedade das empresas fornecerem médicos próprios ou conveniados para exame de admissão

PL 6335/2019, do deputado Luis Miranda (DEM/DF), que “Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a responsabilidade do empregador quanto aos exames médicos obrigatórios”.

Prevê que os exames médicos obrigatórios, que já são de realização obrigatória por conta do empregador, serão realizados por médicos da própria empresa ou por clínicas a ela credenciadas, sendo vedado ao empregador exigir do empregado ou do candidato ao emprego qualquer valor ou a apresentação de exames realizados por sua própria conta. Ainda prevê multa de R\$ 5.000,00 pela infração, por empregado ou candidato ao emprego prejudicado.

DISPENSA

Alteração na dispensa por justa causa para motoristas profissionais

PL 6421/2019, do deputado Abou Anni (PSL/SP), que “Acrescenta dispositivo ao art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a dispensa por justa causa do motorista profissional”.

Determina que o motorista profissional penalizado com a suspensão do direito de dirigir é excetuado das seguintes hipóteses de rescisão por justa causa: (i) incontinência de conduta ou mau procedimento; (ii) desídia no desempenho das respectivas funções e (iii) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

DURAÇÃO DO TRABALHO

Redução da jornada de trabalho semanal para 36 horas

PEC 221/2019, do deputado Reginaldo Lopes (PT/MG), que “Altera o Art. 7º inciso XII da constituição Federal, reduzindo a jornada de trabalho a 36 horas semanais em 10 anos”.

Prevê redução da jornada de trabalho de 44h para 36h semanais, com a entrada em vigor após 10 anos da promulgação.

OUTRAS MODALIDADES DE CONTRATOS

Estatuto do Aprendiz

PL 6461/2019, do deputado André de Paula (PSD/PE), que “Institui o Estatuto do Aprendiz e dá outras providências”.

Reapresentação do PL 5729/2019, do deputado Marco Bertaiolli, que foi retirado de tramitação pelo autor. Além do Estatuto do Aprendiz, acrescenta que as entidades qualificadas deverão dispor de metodologias específicas para pessoas com deficiência e retira a possibilidade de prorrogação de até duas horas da jornada de trabalho do aprendiz.

Cria o Estatuto do Aprendiz, revogando da CLT os dispositivos sobre aprendizagem.

Aprendizagem - entende-se por aprendizagem profissional o instituto destinado à formação técnico-profissional metódica de adolescentes e jovens, de faixa etária entre 14 e 24 anos incompletos, em que a idade máxima prevista não se aplica à pessoa com deficiência. A formação é desenvolvida por meio de atividades teóricas e práticas e que são organizadas em tarefas de complexidade progressiva, implementadas por meio de um contrato de aprendizagem. As normas da aprendizagem profissional não podem ser objetos de negociação coletiva, salvo condição mais favorável para o aprendiz. Ao aprendiz são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários, conforme legislação em vigor.

Contrato de aprendizagem profissional - é o contrato de emprego especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao jovem inscrito em programa de aprendizagem e formação técnico-profissional. O contrato de aprendizagem profissional não poderá ser estipulado por mais de três anos, exceto (i) quando se tratar de pessoa com deficiência e; (ii) quando o aprendiz for contratado com idade entre 14 e 15 anos incompletos, em que poderá prorrogar pelo tempo faltante até completar 18 anos de idade, mediante aditivo contratual e anotação na CTPS. A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na CTPS, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio; e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. Para a pessoa com deficiência que é contratada como aprendiz não será obrigatória a frequência à escola regular. Nas localidades onde não houver oferta de ensino

médio para o aprendiz, sua contratação poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental.

Diretrizes para Contratação de Aprendizes - deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes e jovens matriculados no ensino básico. Poderá o estabelecimento cumpridor de cota dar prioridade na contratação de jovens de 18 a 24 anos incompletos quando se tratar de atividades: (i) em ambientes insalubres ou perigosos; (ii) que a lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou declaração vedando a atividade para pessoa com idade inferior a 18 anos; e (iii) que a natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes. Os contratos de aprendizagem em vigor deverão ser mantidos até o seu final, salvo nas hipóteses de rescisão, ainda que ultrapassem os valores anuais mínimo e máximo da cota de aprendizes. Na contratação de aprendiz diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem, este assumirá a condição de empregador, hipótese em que deverá inscrever o aprendiz em programa de aprendizagem, salvo se o aprendiz estiver matriculado em curso técnico-profissionalizante ou ensino médio profissionalizante de instituição de ensino da rede pública, quando não necessitará de inscrição no programa de aprendizagem.

Cota de Aprendizes - os estabelecimentos cumpridores de cota de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular em cursos de aprendizagem profissional número de aprendizes equivalente a 4%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento. A cota mínima estabelecida é menor para os seguintes casos: (i) 3,75% para estabelecimentos que possuam entre 1000 e 2500 empregados; (ii) 3,5% para estabelecimentos que possuam entre 2501 e 5000 empregados; (iii) 3,25% para estabelecimentos que possuam entre 5001 e 7500 empregados; e (iv) 3% para estabelecimentos com mais de 7501 empregados. Se o número de aprendizes a ser contratado após o cálculo da porcentagem mínima for maior que um número inteiro, somente haverá a contratação de mais um aprendiz se o resultado decimal for acima de 0,5.

Cumprimento Alternativo da Cota de Aprendizes - o estabelecimento cumpridor de cota cujas peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituam embaraço à realização das aulas práticas, além de poder ministrá-las exclusivamente nas entidades qualificadas em formação técnico-profissional, poderá requerer junto ao órgão competente a assinatura de termo de compromisso para o cumprimento alternativo da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz.

Contratação facultativa - é facultativa a contratação de aprendizes para (i) MPEs; (ii) entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional e tenham habilitação na modalidade Aprendizagem Profissional; (iii) órgãos e entidades da administração pública.

Base de cálculo - integram a base de cálculo da cota de aprendizagem os empregados de todas as funções do estabelecimento, independentemente de serem proibidas para menores de 18 anos.

Ficam excluídos da base de cálculo da cota de aprendizagem os contratos vigentes de aprendizagem profissional, os empregados que executem os serviços prestados sob o regime de trabalho temporário, os empregados sob regime de trabalho intermitente, e os empregados afastados por auxílio ou benefício previdenciário. A cota de aprendizes de cada estabelecimento será calculada por exercício fiscal, sendo a sua

base de cálculo, a média da quantidade de empregados dos últimos 12 meses considerando o período de janeiro a dezembro do ano anterior. O aprendiz contratado pela empresa ao término do seu contrato de aprendizagem continuará sendo contabilizado para efeito de cumprimento da cota de aprendizagem por 12 meses no estabelecimento em que eram realizadas as atividades práticas do contrato de aprendizagem. O jovem em situação de vulnerabilidade ou risco social contratado como aprendiz pelo estabelecimento será contabilizado em dobro para efeito de cumprimento da cota de aprendizagem.

Formas de Contratação do Aprendiz - a contratação do aprendiz deverá ser efetivada diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem ou pelas entidades sem fins lucrativos.

Formação Técnico-profissional Metódica - para os efeitos do contrato de aprendizagem, as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas e desenvolvidas sob a responsabilidade e monitoramento de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica em conjunto com o estabelecimento cumpridor da cota. A formação técnico-profissional metódica de que será realizada por meio de programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob a orientação e a responsabilidade de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica.

Entidades Qualificadas em Formação Técnico-profissional Metódica - são qualificadas (i) os Serviços Nacionais de Aprendizagem; (ii) escolas técnicas de educação; (iii) escolas públicas com habilitação para cursos profissionalizantes; (iv) entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e ao jovem e a educação profissional na realização de programas de aprendizagem.

Competências do Poder Executivo - o Poder Executivo disporá acerca dos requisitos mínimos que as entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica devem possuir e em regulamento posterior, para manter a qualidade do processo de ensino e acompanhar e avaliar os resultados.

As entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica devem possuir: (i) infraestrutura física necessária para as ações do programa, com adequação aos conteúdos, à duração e à quantidade e perfil dos participantes; e (ii) mecanismos de acompanhamento e avaliação do programa de aprendizagem, mediante registro das atividades teóricas e práticas pela entidade formadora, com a participação do aprendiz e do estabelecimento cumpridor da cota. Além das exigências anteriores, deverão dispor de metodologias específicas para pessoas com deficiência a fim de atender a demanda de aprendizes que necessitem de condições especiais de ensino e de treinamento.

Caberá ao Executivo manter cadastro nacional das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, dos seus programas e turmas de aprendizagem profissional, disciplinando sobre o conteúdo, a duração e as diretrizes da formação profissional.

O Poder Executivo disporá acerca das hipóteses em que a atividade teórica poderá ser desenvolvida na modalidade semipresencial e a distância e regulamentará a carga horária teórica dos programas de aprendizagem.

Remuneração - é garantido o salário-mínimo hora, exceto se houver condição mais favorável.

Jornada - a jornada de trabalho do aprendiz compreende as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, simultâneas ou não, e caberá à entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica estabelecê-las no plano do curso, considerando que as horas de capacitação teórica somente serão computadas a partir do momento em que o aprendiz já estiver contratado pelo estabelecimento cumpridor da cota ou entidade formadora.

Não excederá de seis horas diárias, podendo ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino básico, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica. Não é permitida a prorrogação do trabalho do aprendiz, salvo se houver outro limite legalmente fixado e que não contrarie os princípios da norma. Durante a jornada de trabalho do aprendiz poderão ser desenvolvidas atividades teóricas e práticas ou apenas uma delas, nos limites dos parâmetros estabelecidos no Estatuto, bem como no programa de aprendizagem.

Horário de trabalho - a fixação do horário de trabalho do aprendiz deverá ser feita pelo estabelecimento cumpridor de cota em conjunto com a entidade formadora, com respeito à carga horária estabelecida no programa de aprendizagem e ao horário escolar. Ao aprendiz maior de 18 anos é permitido o trabalho em domingos e em feriados, nas atividades e estabelecimentos autorizados por lei, sendo garantida uma folga mensal coincidindo com um domingo e respeitados os limites previstos para os demais trabalhadores em legislação específica.

FGTS - para o contrato de aprendizagem a contribuição ao FGTS corresponde a 2% da remuneração paga no mês anterior ao aprendiz.

Férias - devem estar previamente definidas no programa e no contrato de aprendizagem, observados que (i) para o aprendiz com idade inferior a 18 anos, deve coincidir, obrigatoriamente, com as férias escolares; (ii) para o aprendiz com idade igual ou superior a 18 anos, deve coincidir, preferencialmente, com as férias escolares. É permitido o parcelamento das férias. Nos contratos de aprendizagem com prazo de 02 anos de duração, é obrigatório o gozo das férias adquiridas no primeiro período aquisitivo. As férias coletivas concedidas aos demais empregados do estabelecimento serão consideradas como licença remunerada, não sendo, pois, consideradas como período de férias para o aprendiz, quando: (i) divergirem do período de férias previsto no programa de aprendizagem; (ii) não coincidirem com o período de férias escolares para os aprendizes menores de 18 anos de idade; (iii) houver atividades teóricas na entidade formadora durante o período das férias coletivas.

Vale-transporte - é assegurado ao aprendiz o benefício conforme a legislação atual.

Garantias Provisórias de Emprego - será dado tratamento conforme previsto na Lei e (i) durante o período da licença-maternidade, a aprendiz se afastará de suas atividades, sendo garantido o retorno ao mesmo programa de aprendizagem, caso ainda esteja em curso; (ii) na hipótese do contrato de aprendizagem alcançar o seu termo final durante o período de estabilidade, deverá o estabelecimento contratante promover um aditivo ao contrato, prorrogando-o até o último dia do período da estabilidade, ainda que tal medida resulte em contrato

superior ao prazo inicialmente estipulado ou mesmo que a aprendiz alcance 24 anos. É assegurado ao aprendiz beneficiário de auxílio-doença acidentário a estabilidade acidentária.

Extinção e Rescisão de Contrato de Aprendizagem - o contrato de aprendizagem é extinguido em seu termo ou quando o aprendiz completar a idade máxima, exceto na hipótese de pessoa com deficiência contratada como aprendiz ou com estabilidade provisória, ou, ainda, nas hipóteses: (i) desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, salvo para pessoa com deficiência contratada como aprendiz quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades; (ii) hipóteses de justa causa previstas na CLT; (iii) ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo, caracterizada por meio de declaração da instituição de ensino; (iv) a pedido do aprendiz; e (v) quando o estabelecimento cumpridor de cota contratar o aprendiz na forma de contrato por tempo indeterminado. Nas hipóteses de extinção ou rescisão do contrato de aprendizagem que resultar em descumprimento da cota mínima de aprendizagem, o empregador deverá contratar novo aprendiz. As indenizações por demissões sem justa causa não se aplicam ao contrato de aprendizagem.

Obrigações de entidades do programa de aprendizagem - as entidades devem ministrar os programas de forma inteiramente gratuita ao aprendiz, sendo vedada a cobrança de taxa de inscrição, matrícula, mensalidades, material didático, uniforme ou ônus de qualquer natureza. É facultado que as entidades possam firmar parcerias entre si para o desenvolvimento dos programas de aprendizagem, cujas condições serão regulamentadas pelo Poder Executivo. A entidade responsável pelo programa de aprendizagem fornecerá aos estabelecimentos cumpridores de cota e ao órgão competente do Poder Executivo, quando solicitado, cópia do projeto pedagógico do programa.

Certificado de Qualificação Profissional de Aprendizagem - será concedido pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica o certificado de qualificação profissional, e para os que não concluírem os cursos será concedido Atestado de Participação de Curso de Formação Profissional.

Aprendizagem à Distância - as atividades teóricas do programa de aprendizagem deverão ser desenvolvidas preferencialmente na modalidade presencial. Quando as atividades teóricas ocorrerem na modalidade à distância os estabelecimentos cumpridores de cota contratantes de aprendizes deverão disponibilizar equipamento de informática compatível para que os aprendizes realizem as atividades. As entidades qualificadas em formação técnico-profissional deverão disponibilizar plataforma digital de aprendizagem para acesso aos conteúdos teóricos previstos no contrato de aprendizagem.

MEI, Microempresas e Empresas de Pequeno Porte - contratação facultativa. As que possuem de um a sete empregados poderão contratar um aprendiz. A partir de sete empregados, as microempresas e empresas de pequeno porte deverão respeitar a cota máxima de 15% na contratação de aprendizes. Microempreendedores Individuais poderão contratar um aprendiz nos mesmos moldes das microempresas e empresas de pequeno porte.

Infração - os infratores das disposições ficam sujeitos à multa de valor igual a R\$ 1.000,00, aplicada tantas vezes quantos forem os aprendizes empregados em desacordo com esta norma, podendo o valor ser elevado ao dobro em caso de reincidência.

A remuneração do aprendiz não integrará a renda familiar mensal per capita considerada para os critérios dos programas de transferência de renda e para a concessão de benefício de prestação continuada.

A pessoa com deficiência que recebe o benefício de prestação continuada (BPC) e contratada na condição de aprendiz continuará recebendo o benefício concomitantemente com os rendimentos da aprendizagem até o fim do contrato.

Contratos ainda vigentes - os contratos de aprendizagem efetuados com base em programa validados até a data da publicação do Estatuto devem ser executados até o seu término, sem necessidade de adequação.

Revogação - revoga na CLT os dispositivos que atrelam a aprendizagem aos Serviços Nacionais de Aprendizagem.

BENEFÍCIOS

Proibição do parcelamento das férias do empregado

PL 6441/2019, do deputado José Guimarães (PT/CE), que “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho--CLT, para dispor sobre férias”.

Retoma a regra anterior à Reforma Trabalhista, para proibir o parcelamento das férias, que somente serão concedidas em dois períodos para casos excepcionais, dos quais um deles não poderá ser inferior a 10 dias corridos. Aos menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.

Fonte: Informe Legislativo Nº 41/2019 – CNI