

**INFORMAÇÕES GERAIS:****Novas regras da aprendizagem profissional já estão em vigor**

Entrou em vigor, no último dia 10 de fevereiro, o capítulo XVIII da [Portaria MTP nº 671/2021](#), que trouxe novas regras infralegais para aprendizagem profissional. Essa Portaria faz parte do chamado “Marco Regulatório Trabalhista Infralegal”, que consolidou uma série de decretos, portarias e instruções normativas de relações do trabalho, segurança e saúde no trabalho (SST), organização sindical, inspeção do trabalho, entre outros assuntos.

Nessa norma, em especial, são tratados diversos temas de relações do trabalho, entre eles a Aprendizagem Profissional e o Cadastro Nacional de Aprendizagem profissional – CNAP (art. 314 ao art. 397). Embora, na maioria do seu texto, tenha simplesmente consolidado e atualizado atos normativos dispersos em outras normas infralegais, a Portaria também trouxe algumas inovações.

Para o Governo Federal, essa nova regulamentação promove o aumento da qualidade e a redução da concentração dos cursos de aprendizagem em ocupações de baixa produtividade, oferece mais segurança jurídica e desburocratiza o instituto da aprendizagem profissional no Brasil.

Entre as inovações, destacam-se:

- o alinhamento da aprendizagem profissional aos cursos técnicos de nível médio e ao itinerário de formação técnica e profissional do novo ensino médio, instituído pela Lei n.º 13.415/2017;
- a inclusão de competências socioemocionais como diretriz para desenvolvimento dos cursos de aprendizagem;
- a ampliação das regras para aprendizagem à distância, possibilitando, inclusive, que 20% das atividades teóricas dos cursos presenciais sejam executadas nessa modalidade remota;
- o estímulo a que no mínimo 50% da carga teórica seja voltada para a qualificação de competências técnicas;
- a possibilidade de o estabelecimento de prestação de serviços a terceiros realizar as atividades práticas dos contratos de aprendizagem profissional na empresa contratante do serviço terceirizado;
- a possibilidade de cursos voltados para o desenvolvimento de competências da Economia 4.0;
- a desburocratização e simplificação da análise dos requerimentos de Habilitação das Entidades Qualificadoras.

Segundo a norma, para a implementação das novas regras da aprendizagem profissional, as entidades qualificadas em formação técnico profissional metódica devem se habilitar no novo serviço disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Previdência, qual seja, “Habilitar Entidades na Aprendizagem Profissional” (<https://www.gov.br/pt-br/servicos/habilitar-entidades-na-aprendizagem-profissional>), e cadastrar os novos programas no serviço “Solicitar Novo Programa de Aprendizagem Profissional” (<https://www.gov.br/pt-br/servicos/solicitar-novo-programa-de-aprendizagem-profissional>).

A Secretaria do Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, por meio da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, orientará as entidades qualificadoras nesse processo de habilitação e cadastramento.

**Parecer da AGU define que indenizações e multas de TAC, inclusive trabalhistas, devem ir para FDD ou FAT**

Publicado em 23 de fevereiro, o Parecer BBL-02, da Advocacia Geral da União (AGU) consolida o entendimento de que as indenizações e multas oriundas de ajustamentos de conduta decorrentes de danos a direitos difusos ou coletivos, inclusive de natureza trabalhista, devem ser destinadas ao Fundo de Defesa de Direitos Difusos (FDD) ou ao Fundo de Amparo ao Trabalho (FAT).

Antes do referido parecer, havia controvérsia sobre o tema. Por isso, os referidos recursos recebiam destinações determinadas caso a caso. Por exemplo, no âmbito trabalhista, por vezes eram enviados ao FAT, outras vezes destinados a instituições não governamentais de assistência social, ou mesmo eram utilizados para ações específicas em alguma localidade.

Com o referido parecer, a AGU deixa expresso que tais valores têm aplicação específica (FDD e FAT), não podendo mais receber outras destinações ou ser utilizados para outros objetivos.

Trata-se de importante regra para dar clareza à destinação desses recursos.

Destaca-se, no referido parecer, os seguintes trechos:

*“2. Consolide-se, por conseguinte, o entendimento no sentido de que os valores destinados à indenização de direitos difusos ou coletivos em sentido estrito, pactuados no âmbito de termos de ajustamento de conduta de que cuida o § 6º do art. 5º da Lei nº 7.347, de 1985, incluindo as multas decorrentes de seu eventual descumprimento, devem ser destinados ao Fundo de Defesa dos Direitos Difusos, de que trata o art. 13 da referenciada lei, bem como a Lei nº 9.008, de 1995, ressaltando-se as hipóteses em que a legislação especial lhes prescreva destinação específica.*

*3. Nas estritas hipóteses em que os direitos difusos ou coletivos em sentido estrito possuam natureza trabalhista, as indenizações arrecadadas em sede de termos de ajustamento de conduta, incluindo eventuais multas decorrentes de seu descumprimento, podem ser destinadas ao Fundo de Amparo ao Trabalhador, de que cuida o art. 10 da Lei nº 7.998, 1990, na esteira da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, ressaltando-se a aplicação de legislação especial que lhes prescreva destinação específica.”*

A íntegra do Parecer BBL – 02/2021 pode ser [acessada no Diário Oficial](#).

**TST: Não configura sobreaviso o simples uso de celular pelo empregado**

A 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), seguindo entendimento da Corte, decidiu que o simples uso de celular, e a mera possibilidade de o empregado ser chamado pelo empregador para prestar serviço fora do horário de expediente não configura regime de sobreaviso (Proc. nº TST-RR-375-08.2015.5.05.0132). Com esse entendimento, a Turma reformou acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT/BA), que havia condenado empresa ao pagamento das horas de sobreaviso a empregado, no valor correspondente a 1/3 da hora normal e reflexos.

No caso em questão, o trabalhador reclamava o recebimento do tempo que supostamente permanecia à disposição da empresa aos finais de semana, portando celular, para a possibilidade de ser escalado ou sanar dúvidas de colegas. A empresa confirmou que, embora o empregado portasse celular, inexistia determinação para que permanecesse com o ele ligado ou de sobreaviso.

Segundo o relator, Ministro Cláudio Brandão, não basta a simples possibilidade de o empregado ser chamado pelo empregador para prestar serviço fora do horário de expediente para que fique configurado o regime de sobreaviso.

Completo o ministro que, o regime de sobreaviso somente se caracteriza se houver regime de plantão ou equivalente, conforme dispõe o item II da Súmula 428 do TST\*, que ampliou o reconhecimento desse direito para empregados que, não sendo ferroviários, trabalhem nas mesmas condições. Sendo necessário que o empregado esteja de prontidão, preparado para o serviço, caso seja chamado durante as horas que estiver de sobreaviso.

A decisão foi unânime e excluiu a condenação da empresa quanto as horas de sobreaviso.

*\* Súmula nº 428 do TST*

*SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT.*

*I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.*

*II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. (sem destaque no original)."*

Boa leitura.

## Atos Normativos de RT (recentes)

Tipo do Ato	Origem do Ato	Descrição resumida do Ato Normativo
Despacho	PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA	<a href="#">Presidente da República</a> , (DOU 23/2/2022, seção 1, pág.3), que aprova o parecer nº 110/2019/DECOR/CGU/AGU, com entendimento no sentido de que os valores destinados à indenização de direitos difusos ou coletivos em sentido estrito, pactuados no âmbito de termos de ajustamento de conduta de que cuida o § 6º do art. 5º da Lei nº 7.347, de 1985, incluindo as multas decorrentes de seu eventual descumprimento, devem ser destinados ao Fundo de Defesa dos Direitos Difusos, de que trata o art. 13 da referenciada lei, bem como a Lei nº 9.008, de 1995, ressaltando-se as hipóteses em que a legislação especial lhes prescreva destinação específica.
Despacho	PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA	<a href="#">Presidente da República</a> , (DOU 23/2/2022, seção 1, pág.15), que aprova o parecer n. 00001/2022/CONSUNIAO/CGU/AGU referente a não incidência de Contribuição Previdenciária sobre valores recebidos pelo empregado na forma de tíquetes, cartões ou vales-alimentação.
Portaria	MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA - INSS	<a href="#">PRES/INSS nº 1.420, de 21 de fevereiro de 2022</a> , (DOU 21/2/2022, seção 1, pág.82), que "Antecipa o cronograma de pagamento dos benefícios previdenciários e assistenciais aos beneficiários domiciliados nos Municípios de Canapi, no Estado de Alagoas; Teresina de Goiás, no Estado de Goiás; e Petrópolis, no Estado do Rio de Janeiro".

Portaria	MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA - INSS	<a href="#">DIRBEN/INSS nº 984, de 22 de fevereiro de 2022</a> , (DOU 23/2/2022, seção 1, pág.296), que “Antecipação de pagamento da renda mensal aos beneficiários, em razão do estado de calamidade pública”.
----------	---	---

**Atos Normativos de SST (recentes)**

<b>Tipo do Ato</b>	<b>Origem do Ato</b>	<b>Descrição resumida do Ato Normativo</b>
Portaria MTP	MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA	<a href="#">Nº 334, de 17 de fevereiro de 2022</a> , (DOU 18/2/2022, seção 1, pág.87), que “Estabelece diretrizes sobre a emissão do PPP em meio eletrônico”.